

Indholdsfortegnelse - Bilag

Indholdsfortegnelse - Bilag	1
3.1 Rekruttering til velfærdsområderne – forslag om etablering af fælleskommunal rekrutteringstaskforce	2
Bilag 1: Opgaver og formål for fælleskommunal taskforce for uddannelse og rekruttering i regi af KKR Hovedstaden (marts 2022).....	2
Bilag 2: Forslag til organisering af taskforce for rekruttering til velfærd marts 2022	8
Bilag 3: Fordeling af kommunernes finansiering til fælleskommunal indsats ift. rekruttering til velfærd (marts 2022)	10
3.2 Dimensionering af pædagoguddannelsen for studieåret 2022-2023	12
Bilag 1: Fremskrivning af pædagogarbejdskraft i Hovedstaden, KL	12
3.5 Erhvervshus Hovedstaden – resultater for 2021 og prioriteter for 2022	21
Bilag 1: Afrapportering Erhvervshus Hovedstaden - opgørelse af fælles mål for erhvervshusene 2021	21
Bilag 2: Afrapportering Erhvervshus Hovedstaden_Resultatkontrakt 2021	30
3.6 Handlingsplan for Greater Copenhagen 2022-2023	33
Bilag 1: Greater Copenhagen's Handlingsplan for 2022-2023.....	33
Bilag 2: Greater Copenhagen Topmøde på Københavns Rådhus den 27. april 2022	57

3.1

Rekruttering til velfærdsområderne – forslag om etablering af fælleskommunal rekrutteringstaskforce

Opgaver og formål for fælleskommunal taskforce for uddannelse og rekruttering i regi af KKR Hovedstaden

1. Baggrund

Kommunerne i Hovedstadsområdet oplever på flere af velfærdsområderne akut mangel på arbejdskraft. Behovet for flere medarbejdere stiger i takt med, at antallet af børn og ældre i området stiger. Desværre er andelen af ansøgere til professionshøjskolerne i Region Hovedstaden den laveste i landet, ligesom gennemførelsesprocenten på velfærdsuddannelserne er bekymrende lav. De seneste politiske udmeldinger om udflytning af studiepladser fra Hovedstadsområdet, udfordrer behovet for at rekruttere velkvalificerede medarbejdere yderligere.

Rekrutteringen til velfærdsområderne er således særligt udfordret i Hovedstadsområdet. Embedsmandsudvalget for Vækst, Uddannelse og Beskæftigelse (VUB) foreslog derfor i januar 2021 at etablere en taskforce for at styrke rekrutteringen på velfærdsområderne på tværs af kommuner og relevante uddannelsesinstitutioner i hovedstadsområdet. Der foreligger nu forslag til etablering af en taskforce til behandling i KKR Hovedstaden.

Kommunerne i Hovedstadsområdet løfter en stor opgave for at tiltrække arbejdskraft, styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutioner og sikre gode uddannelsesmuligheder på velfærdsområderne. De mange lokale indsatser har dog ikke væsentligt ændret søgemønstrene til velfærdsuddannelserne og rekruttering til områderne i Hovedstadsområdet.

Kommunerne uddanner elever og praktikanter til et fælles arbejdsmarked. Det er derfor nødvendigt med handling og nytænkning på tværs af kommunerne og et langt tættere samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, regionen og de faglige organisationer for at sikre tilstrækkelig og velkvalificeret arbejdskraft på velfærdsområdet fremover, og for at kunne påvirke centrale tiltag og løsninger i forhold til uddannelse og rekruttering.

2. Overordnet rolle- og ansvarsfordeling for kommunernes uddannelsesopgave

Nedenstående model beskriver kort rolle- og opgavefordeling mellem kommunalt og nationalt niveau i forhold til uddannelsesforpligtigheden på velfærdsområdet:

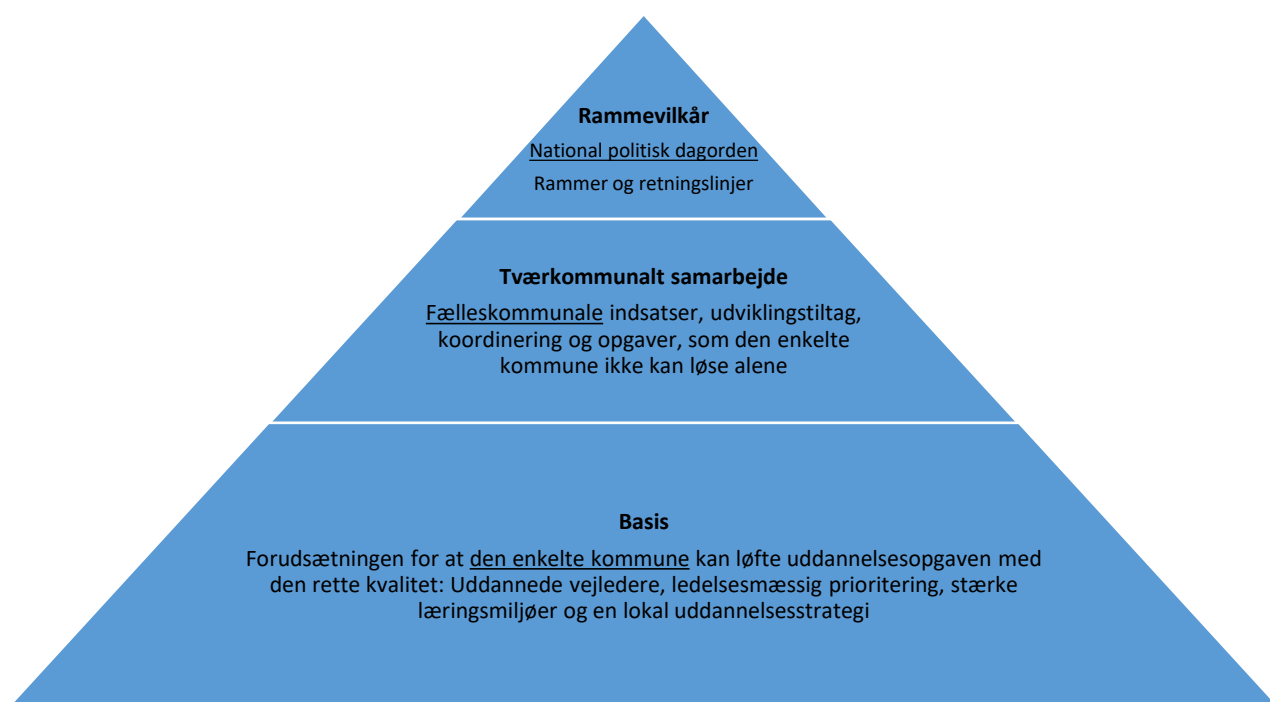
Staten og KL befinder sig øverst i modellen under *Rammevilkår*. De har en central, overordnet rolle i at fastlægge rammer og retningslinjer.

Nederst i modellen – *Basis* – er kommunerne. Qua de lokale uddannelsesstrategier og udmøntning af disse, løfter kommunerne enkeltvis den absolut største opgave.

Imellem de to niveauer ligger de opgaver, kommunerne kan løse på tværs. På dette niveau kan kommunerne samarbejde om at udvikle indsatser, initiativer og sikre videndeling for og med kommunernes vigtige *Basis-opgave* på uddannelsesområdet. Tilsvarende kan kommunerne samarbejde om at påvirke kvaliteten i uddannelserne og de centrale dagsordener og initiativer på området, bl.a. gennem samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, Region H. og faglige organisationer.

Både hvad angår *Basis-opgaverne* og det *tværkommunale samarbejde* er der et udviklingspotentiale og fra begge niveauer vil det være muligt at påvirke KL og staten i fastlæggelsen af de overordnede rammevilkår.

En taskforce adresserer samarbejdet om det tværkommunale udviklingspotentiale og forudsætter, at de enkelte kommuner prioriterer uddannelsesopgaven lokalt og bidrager til fælleskommunale løsninger, der hvor lokale indsatser og prioriteringer ikke er tilstrækkelige.



3. Analyse af behov for at styrke rekrutteringen

For at afdække udfordringerne er der udarbejdet en aktøranalyse (se bilag), der belyser udfordringerne på henholdsvis SOSU, sygepleje-, pædagog- og lærerområdet.

Aktøranalysen angiver en række forslag til indsatser, de enkelte kommuner kan iværksætte. Aktøranalysen konkluderer endvidere, at der på det overordnede niveau er behov for, at kommunerne styrker samarbejdet indbyrdes og samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne for at opnå:

- større optag på uddannelserne
- en øget kvalitet i uddannelsesforløbene og mindsket frafald
- en national dagsorden, der skaber bedre rammevilkår for rekruttering
- styrket samarbejde mellem arbejdsgiverne og de faglige organisationer.

Aktøranalysen peger på forskellige veje at gå for at imødegå udfordringerne på de forskellige områder, og forslagene fra aktøranalysen vil indgå som del af taskforcens katalog af handlemuligheder. Kommunerne imellem er det forskelligt, hvor man står stærkt, og hvor der er udviklingspotentiale. Det vil derfor også blive en del af taskforcens arbejde at sikre en organisering af de enkelte initiativer, så det bliver klart, hvornår de enkelte kommuner bidrager med eksempler på gode veje, og hvornår de enkelte kommuner skal indgå i egentlige udviklingsfællesskaber.

4. Formål med en taskforce for uddannelse og rekruttering

Med etablering af en tværkommunal taskforce får kommunerne en fælles platform, hvorfra det er muligt at afsøge og afprøve nye muligheder i et fælleskommunalt samarbejde i et tæt samarbejde med de relevante uddannelsesinstitutioner og de faglige organisationer. Taskforcen får et stærkt afsæt idet kommunerne senest i februar 2022 har vedtaget en lokal uddannelsesstrategi.

Formålet med en taskforce er at:

1. Udvikle nye løsninger til hvordan kommunerne kan udføre uddannelsesopgaven i et samspil med uddannelsesinstitutionerne og relevante aktører
2. Styrke samarbejdet om kvaliteten i uddannelserne, herunder skabe læringsmiljøer og styrke vejlederkompetencerne i kommunerne
3. Udbrede gode initiativer og hjælpe med at gøre dem overførbare til andre kommuner
4. Styrke branding af velfærdsuddannelserne med henblik på at øge tilgangen til uddannelserne
5. Påvirke de nationalt fastlagte rammevilkår således at barrierer nedbrydes, fx ved at afprøve nye løsninger, der kan påvirke de nationalt fastlagte rammevilkår.

Taskforcen skal supplere de lokale uddannelsesstrategier og de mange indsatser, der allerede foregår og være en katalysator for kommuner og uddannelsesinstitutionerne til på en systematisk måde at afprøve nye modeller og tilgange. Taskforcen skal således være den operative indsats i KKR Hovedstaden, som forbinder de overordnede rammevilkår, erfaringer fra hele landet indsamlet via KL og de faktiske muligheder som findes i den/de enkelte kommuner i hovedstadsområdet.

Den politiske interessevaretagelse i forhold til arbejdet med rekruttering til velfærd, herunder dialog med KL, staten og andre centrale aktører, løftes af KKR-Hovedstadens formandskab og vil ikke være taskforcens rolle.

Taskforcen vil samarbejde og koordinere indsatser med Partnerskabet om sammenhængende uddannelser (PSU), der er et samarbejde mellem professionshøjskolen (KP), SOSU H, Region H og kommunerne i hovedstaden. Partnerskabet vil bl.a. kunne bidrage med evalueringsdata, der kan understøtte taskforcens og kommunernes arbejde med kvalitet i praktikforløb.

Det er ambitionen, at resultaterne af taskforcens indsats vil vise sig i form af:

- større optag på de fire velfærdsuddannelser i hovedstadsområdet (SOSU, sygepleje, pædagog og læreruddannelserne)
- større andel af studerende/elever, der gennemfører uddannelserne via styrket kvalitet i uddannelsesforløbene og løft af kvaliteten i vejledningsopgaven

- Mindre frafald efter endt uddannelse som følge af bedre introduktion af de nyuddannede til faste stillinger.

5. Taskforcens opgaver

Taskforcen får følgende opgaver:

- Indsamle og udbrede viden om lokale initiativer, der har vist effekt inden for rekruttering og fastholdelse samt gøre dem overførbare til andre kommuner
- Igangsætte eksperimenter og prøvehandlinger på nye løsninger i samarbejde mellem kommuner, uddannelsesinstitutioner, Region H. og faglige organisationer
- Styrke samarbejdet mellem kommuner og uddannelsesinstitutionerne om kvaliteten i uddannelserne, så kvaliteten i uddannelsen sikres gennem hele uddannelsesforløbet. Det kan fx være ved styrkelse af samarbejdet om vejlederfunktionen og –kompetencer, skabelse af læringsmiljøer for de studerende og større sammenhæng i uddannelsesforløb
- Koordinere branding af uddannelser og job på velfærdsområderne mellem kommuner og uddannelsesinstitutioner
- Arbejde databaseret for at følge effekterne af indsatserne.

Taskforcen skal prioritere indsatser og områder af uddannelsesopgaven og rekrutteringen,

- hvor kommunerne er afhængige af hinanden for at lykkes
- hvor de enkelte kommuner erfaringsmæssigt vanskeligt hver især kan løse opgaven
- og hvor vi med fordel kan samarbejde på tværs af kommunerne og med uddannelsesinstitutionerne.

6. Organisering

Taskforce for uddannelse og rekruttering foreslås etableret for valgperioden 2022-2025 og nedlægges ved udgangen af 2025.

I løbet af 2025 evalueres de indsatser og resultater på uddannelses- og rekrutteringsområdet i KKR-Hovedstaden, som taskforcen har iværksat. Det danner grundlag for en beslutning i KKR om, hvordan kommunerne eventuelt skal fortsætte et samarbejde efter 2025.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der etableres en samlet enhed, med i alt 3,25 årsværk, hvor 2 årsværk finansieres af kommunerne og 1,25 årsværk finansieres af uddannelsesinstitutionerne. Ressourcer fra uddannelsesinstitutionerne i taskforcen tilføres gennem timer og kompetencer fra medarbejdere, der allerede er ansat eller som rekrutteres til at bidrage til dette arbejde.

Region Hovedstaden, repræsentanter fra de studerende og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) tilknyttes som partnere, der indgår med ressourcer i konkrete udviklingsprojekter og prøvehandlinger. Partnerne tilknyttes både for at bidrage til, hvilke prøvehandlinger og tiltag taskforcen kan iværksætte, og for at deltage i relevante prøvehandlinger.

De faste medarbejdere i taskforcen ansættes organisatorisk i den kommune, som har formandskabet for Embedsmandsudvalget for Vækst, Uddannelse og

Beskæftigelse (VUB) i perioden. Den ene medarbejder i enheden tillægges koordinerende funktioner og ansvar i taskforcen. Det ledelsesmæssige ansvar placeres hos formanden for embedsmandsudvalget, som også tager sig af den fysiske placering af enheden. Taskforcen refererer til VUB som den formelle styregruppe, med formanden for udvalget som styregruppeformand. Taskforcen samarbejder tæt med KKR-sekretariatet og de fælleskommunale medarbejdere på områder, hvor der er snitflader til arbejdet med uddannelse, rekruttering og fastholdelse.

Taskforcen igangsætter, styrker og koordinerer det tværgående samarbejde og kan understøtte opfølgning og evaluering. Det er kommunerne, der er drivkraften bag de konkrete projekter og prøvehandling, og derfor etableres et forum for hvert sektorområde sammensat af repræsentanter fra alle kommuner og fra uddannelsesinstitutionerne. Kommunerne deltager i taskforceindsatserne på frivillig basis og efter behov i forhold til aktuel dagsorden. Kommunerne vælger selv, hvilke medarbejdere/ledere, som deltager i sektorfora, dog således at repræsentanterne har beslutningskompetence. Taskforcen faciliterer sektorfora i et samspil med repræsentanter for sektorfora, hvis medlemmer samtidig agerer sparrings- og samarbejdspartnere for taskforcen.

Taskforcen inddrager løbende medlemmer af sektorfora til at kvalificere konkrete indsatser og prøvehandling, og sikrer, at projekter og prøvehandling bemandes bredt og dækkende ift. kommunernes forskellighed. Det er gennem sektorfora, at kommunerne forpligter sig ind i samarbejdet på konkrete indsatser og prøvehandling.

Med denne konstruktion sikres en ledelsesmæssig og faglig stærk forankring af taskforcen kombineret med en mere fleksibel sammensætning, der skal sikre, at indsatser er relevante for kommunerne og samtidig kan udfordre den eksisterende praksis.

Via formanden for VUB rapporterer taskforcen halvårligt til VUB, ligesom taskforcen årligt afrapporterer fremdrift til K29 og KKR-Hovedstaden. Deltagende kommuner og uddannelsesinstitutionerne modtager efterfølgende afrapportering til orientering.

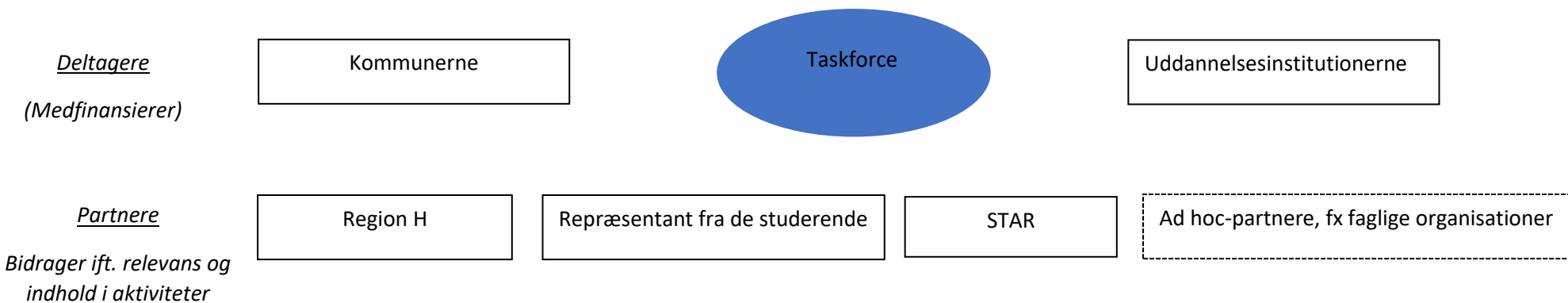
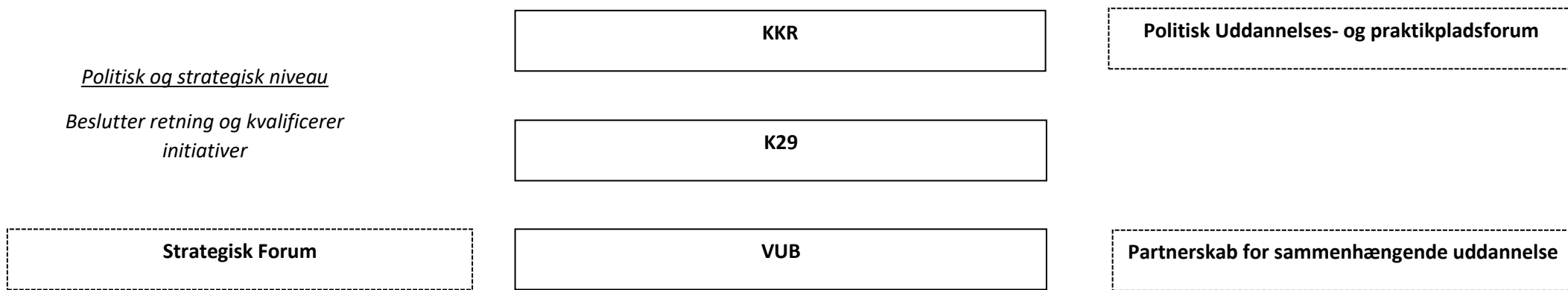
7. Økonomi

Taskforcen foreslås finansieret ved at kommunerne finansierer den kommunale andel på baggrund af deres befolkningstal, og ved at de tre uddannelsesinstitutioner bidrager ved at stille årsværk til rådighed. Den præcise finansiering vil fremgå i forbindelse med præsentation i K29 og KKR i marts 2022.

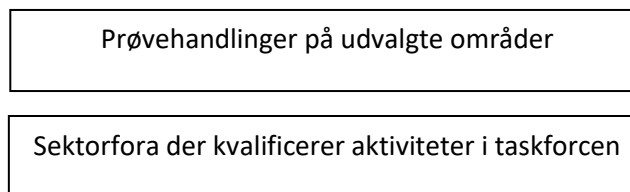
3.1

Rekruttering til velfærdsområderne – forslag om etablering af fælleskommunal rekrutteringstaskforce

Forslag til organisering af taskforce for rekruttering til velfærd, KKR Hovedstaden, marts 2022



Udvalgte/interesserede kommuner
Relevante faglige repræsentanter fra alle aktører



3.1

Rekruttering til velfærdsområderne – forslag om etablering af fælleskommunal rekrutteringstaskforce

Fordeling af kommunernes finansiering af to stillinger til fælleskommunal indsats ift. rekruttering til velfærd i Hovedstaden (årligt)			
			Andel af finansiering
Kommunenavn	Antal personer	Pct. af samlet befolkning	2022K1
Albertslund	27599	2,3	29.326
Allerød	25867	2,1	27.486
Ballerup	49274	4,0	52.358
Bornholm	39545	3,2	42.020
Brøndby	35651	2,9	37.882
Dragør	14640	1,2	15.556
Egedal	44375	3,6	47.152
Fredensborg	41211	3,4	43.790
Frederiksberg	103608	8,5	110.093
Frederikssund	45800	3,7	48.667
Furesø	41402	3,4	43.993
Gentofte	74217	6,1	78.862
Gladsaxe	69259	5,7	73.594
Glostrup	23514	1,9	24.986
Gribskov	41147	3,4	43.722
Halsnæs	31344	2,6	33.306
Helsingør	62875	5,1	66.810
Herlev	28867	2,4	30.674
Hillerød	53257	4,4	56.590
Hvidovre	53267	4,4	56.601
Høje-Taastrup	53053	4,3	56.374
Hørsholm	24761	2,0	26.311
Ishøj	23225	1,9	24.679
Lyngby-Taarbæk	57826	4,7	61.445
Rudersdal	57247	4,7	60.830
Rødovre	41382	3,4	43.972
Tårnby	42723	3,5	45.397
Vallensbæk	16488	1,3	17.520
Total	1.223.424	100,0	1.300.000

Kilde: Danmarks Statistik, befolkningstal 1. kvartal 2022		Samlet udgift, kr.	1.300.000
FOLK1A		Udgift pr indbygger, kr.	1,06

Københavns Kommune *			200.000
Kommunal medfinansiering i alt årligt			1.500.000

Uddannelsesinstitutionernes bidrag til en taskforce omkring rekruttering til velfærd			
Københavns Professionshøjskole		0,5 årsværk	375.000
SOSU H		0,5 årsværk	375.000
Diakonissestiftelsen		0,25 årsværk	187.500
Udd.institutionerne i alt		1,25 årsværk	937.500

* På baggrund af de indsatser, der allerede er igangsat i Københavns Kommune ift. at løse rekrutteringsudfordringerne i Hovedstaden, er der aftalt en fast medfinansiering herfra

3.2

Dimensionering af pædagoguddannelsen for studieåret 2022-2023

Hovedstaden - Fremskrivning af pædagogarbejdskraft

Der er udarbejdet en fremskrivning af udbuddet af pædagogarbejdskraft til brug for dimensioneringen af pædagogområdet i KKR-regi. Der sket en række justeringer i forhold til sidste års fremskrivning. Disse ændringer er beskrevet sidst i dokumentet.

Opsamling: Udvikling i udbud og efterspørgsel

Fremskrivningen viser, at det i Hovedstaden bliver vanskeligt at opfylde pædagogefterspørgslen på det nuværende niveau. Minimumsnormeringerne skærper denne udfordring. Med de nuværende flyttemønstre ser selv en 30 procent stigning i dimensioneringen ikke ud til at kunne opfylde behovet fra minimumsnormeringerne før midten af 2030'erne, hvor udviklingen i antallet af børn forventes, at få efterspørgslen til at stagnere. Et reelt gennemslag af en større dimensionering vanskeliggøres desuden af, at der pt. ikke starter nok studerende til at fylde den nuværende dimensionering.

Dato: 11. november 2021

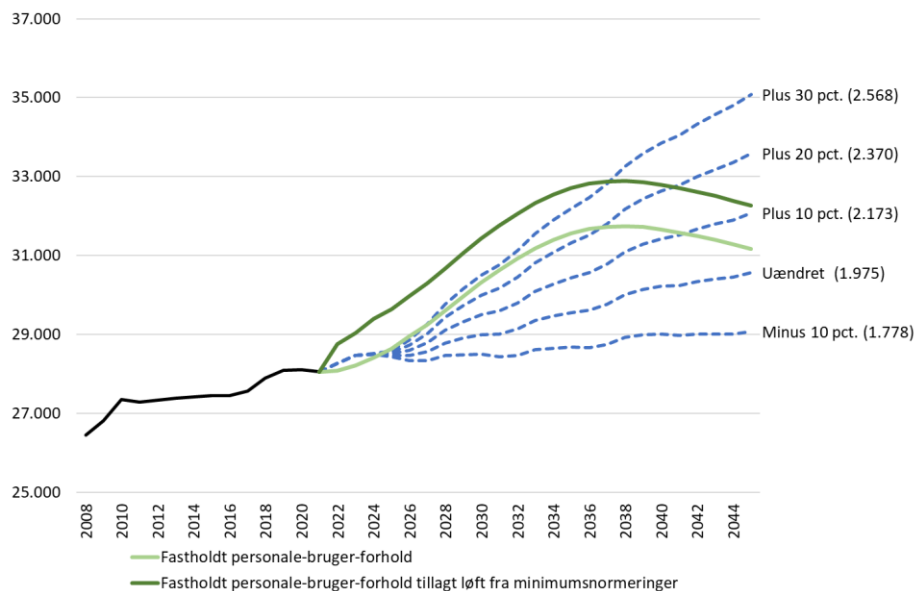
Sags ID: SAG-2021-05541
Dok. ID: 3148397

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 8

1: Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft i Hovedstaden



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

I den sammenhæng bemærkes desuden:

- At fremskrivningerne naturligvis er behæftet med usikkerhed
- At en væsentlig udfordring er, at pædagogerne flytter ud af regionen. Fremskrivningen viser, at uden udflytning ville 10-20 pct. stigning i normeringerne kunne fastholde den nuværende balance
- At ledigheden i Hovedstaden er den laveste i landet (3,5 pct.), men forskellene mellem regionerne er dog relativt små

- At Hovedstaden siden 2008 har haft den mindste vækst i beskæftigede pædagoger per borger inden for brancherne vedrørende større børn og voksne. Tilsvarende er det alene i Hovedstaden, at antallet af pædagoger per barn er faldet inden for branchen vedrørende mindre børn.

Udviklingen 2008-2021 i Hovedstaden

I det følgende gennemgås udviklingen i antallet af beskæftigede pædagoger i de brancher, der knytter sig til nedenstående aldersgrupper. Dernæst gennemgås befolkningsudviklingen i de samme aldersgrupper. Endelig sammenholdes befolkningsudviklingen med udviklingen i antallet af beskæftigede inden for aldersgrupperne:

- Mindre børn (0-5-årige)¹: dagpleje, vuggestue, børnehave mv.
- Større børn (6-17-årige): SFO, skole, fritidsklubber, familiepleje mv.
- Voksne (18-64-årige): Hjælp til handicappede, socialt udsatte, ældre mv.
- Øvrige brancher: Alt andet fx hospitaler, offentlig administration, fagskoler mv.)

Befolkningsudviklingen inden for de nævnte aldersgrupper/brancher anvendes som proxy for en neutral udvikling i efterspørgslen efter pædagoger. Det vil sige, at forudsætningen er, at alt-andet-lige vil antallet af pædagoger i en branche udvikle sig i samme takt som den tilsvarende aldersgruppe – fx pædagoger i brancherne for mindre børn i takt med antallet af mindre børn.

Ovenstående tager ikke hensyn til organisatoriske, faglige eller lovgivningsmæssige forandringer. Ligeledes er der heller ikke taget højde for, hvordan udviklingen i antallet af ansatte, som har opgaver parallelt med pædagogerne, har udviklet sig. Det kunne være antallet af pædagogmedhjælpere eller lærere. Fx er antallet af dagplejere i Hovedstaden faldet fra ca. 2.300 personer til ca. 900 personer fra 2008 til 2021 – et fald på 1.400 personer.

Antallet af beskæftigede pædagoger er øget

Antallet af beskæftigede pædagoger er øget fra 27.300 i 2008 til 29.300 i 2021. Det svarer til en stigning på 7 procent. Stigningen er primært sket inden for brancher vedrørende voksne (+1.156 personer, +24 pct.). Efterfulgt af brancher vedrørende større børn (+709 personer, +10 pct.) og brancher vedrørende mindre børn (+93 personer, +0 pct.). I øvrige brancher har der været et fald på 14 personer, jf. figur 1A.

Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2021-05541
Dok. ID: 3148397

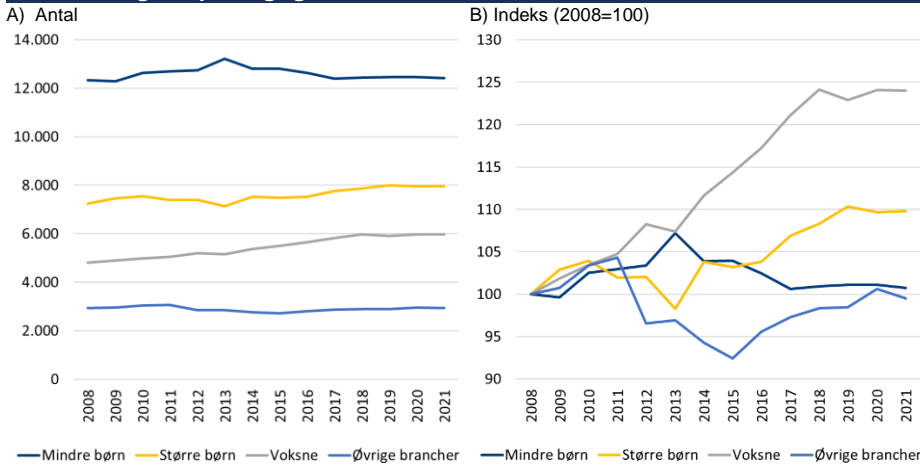
E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 8

¹ For mindre børn og større børn er det ikke en fremskrivning af det konkrete antal børn, men en fremskrivning af den pasningsopgave, børnene fører med sig. Der er således taget højde for, at nul-årige oftest passes hjemme, at 2-årige kræver mere pasning end 4-årige osv. Aldersvægtningen baserer sig på KORA's aldersvægtning, jf. <https://www.vive.dk/media/pure/8817/2039187>

2: Beskæftigede pædagoger fordelt efter branche



Dato: 11. november 2021
 Sags ID: SAG-2021-05541
 Dok. ID: 3148397
 E-mail: LVT@kl.dk
 Direkte: 3370 3512
 Weidekampsgade 10
 Postboks 3370
 2300 København S
 www.kl.dk
 Side 3 af 8

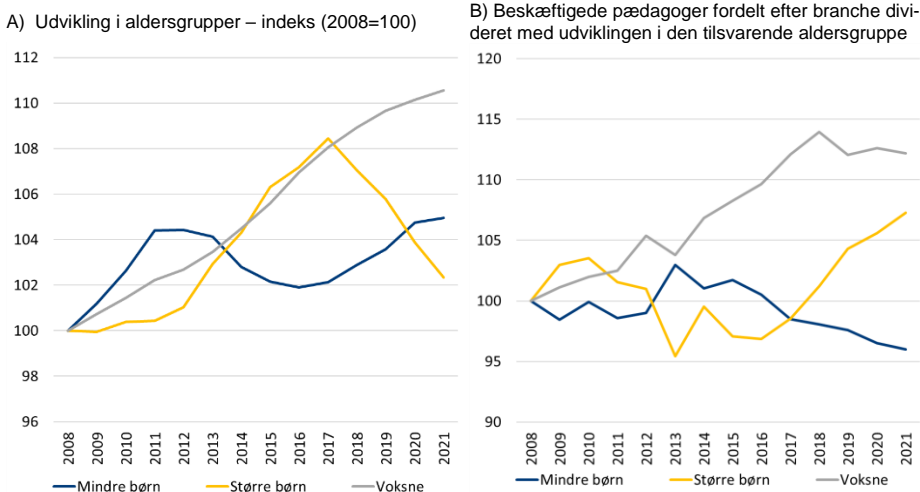
Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Grupperne af mindre børn, større børn og voksne er vokset i antal

Der ses følgende udvikling i hhv. antallet af mindre børn, større børn og voksne fra 2008 til 2021, jf. figur 2A nedenfor

- Antallet af mindre børn (0-5-årige) steg med 5 procent
- Antallet af større børn (6-17-årige) steg med 2 procent
- Antallet af voksne (18-64-årige) steg med 11 procent

**3: A) Indekseret udvikling i antallet af mindre børn, større børn og voksne
 B) Beskæftigede pædagoger divideret med befolkningen (indekseret)**



Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Flere pædagoger per person blandt voksne og større børn

Figur 2B ovenfor viser forholdet mellem udviklingen i en given aldersgruppe (fx mindre børn), og udviklingen i antallet af ansatte pædagoger vedrørende de tilsvarende brancher. Figuren viser, at antallet af beskæftigede pædagoger er øget mere end antallet af større børn og voksne fra 2008 til 2021.

Stigningen har været størst i brancherne for voksne, hvor antallet af pædagogsatte er øget 12 procent mere end antallet af 18-64-årige. Inden for arbejdet med større børn er forholdet øget med 7 procent.

Færre pædagoger per barn blandt mindre børn

Inden for brancherne vedrørende mindre børn er der kommet 4 procent færre pædagoger per barn fra 2008 til 2021.

Fremskrivning for Hovedstaden

Efterspørgsel efter arbejdskraft er minimum lig med udbuddet

Det er meget vanskeligt/(umuligt) at vise den reelle efterspørgsel efter pædagoger. Dels bestemmes mængden af job i høj grad politisk og fagligt. Dels er de velfærdsuddannede generelt attraktiv arbejdskraft, så selvom der skulle mangle job indenfor de gængse brancher, så vil pædagogerne i vidt omfang kunne finde andre job. Derfor vil efterspørgslen i de fleste tilfælde reelt være stor. Det der gerne skulle undgås, er situationer, hvor det bliver for svært at besætte reelle pædagogjob med pædagoguddannede.

Fremskrivningen er baseret på opfyldt dimensionering

Fremskrivningen er baseret på opfyldt dimensionering, men i de senere år er pladserne i Hovedstaden ikke blevet fuldt besat. I året 2019/2020 blev blot 1673 pladser besat, svarende til at blot 85 procent af dimensioneringen blev udnyttet.

Efterspørgslen fremskrives efter befolkningsudviklingen

Der er lavet en fremskrivning baseret på udviklingen i aldersgrupperne af hhv. mindre børn (0-5 år), større børn (6-17 år) og voksne (18-64 år). Det betyder fx, at når antallet af 18-64-årige stiger med 5 procent, så antages efterspørgslen efter pædagoger inden for brancherne vedrørende voksne (hjælp til handicappede, socialt udsatte, ældre mv.) også at stige med 5 procent. Efterspørgsels-fremskrivningen viser altså i grove træk en situation, hvor der vil være det samme antal pædagoger til det samme antal borgere.

Minimumsnormeringerne er indregnet

Minimumsnormeringerne anslås samlet set at udgøre ca. 3.600 ekstra pædagogisk personale ift. 2019. Pædagoger og ledere (som oftest er pædagoger) udgør 58 pct. af det pædagogiske personale. Det er på den baggrund antaget, at antallet af pædagoger i brancherne for mindre børn øges med 2088 personer ift. niveauet i 2019 ($58\% \cdot 3600 = 2088$). Minimumsnormeringerne er antaget indfaset primo 2024. Det bemærkes, at den økonomiske og administrative udmøntning af minimumsnormeringerne ikke er endelig aftalt på udarbejdelsestidspunktet. De 2088 ekstra pædagoger er fordelt vha. Hovedstadens andel af hele landets pædagoger i brancherne for mindre børn. I 2019 havde Hovedstaden med 12.459 pædagoger ca. 36 pct. af de ansatte i hele landet, hvilket dermed svarer til et løft i pædagognormeringerne på 755 personer.

Det bemærkes, at minimumsnormeringerne er beregnet i fuldtidsansatte, mens denne fremskrivning fokuserer på beskæftigede pædagoger. Ambitio-

Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2021-05541
Dok. ID: 3148397

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 4 af 8

nen er således alene at give et indtryk af betydningen af pædagogfremskrivningerne ikke at ramme et helt præcist antal. Dette afspejler også at normeringsstatistikken, som minimumsnormeringer baserer sig på, sker på kommuneniveau og alene vedrører kommunale og selvejende institutioner, mens denne fremskrivning ser bredere (medtager fx dagpleje og private institutioner).

Fremskrivningen viser, at efterspørgslen vil stige med knap 5.000 personer frem mod 2038, svarende til en stigning på ca. 17 procent, jf. figur 4 nedenfor.

Udbuddet af arbejdskraft

Usikkerheden i udbuddet af arbejdskraft på landsplan relaterer sig primært til, hvor mange der starter på pædagoguddannelsen, men derudover er der også en vis usikkerhed tilknyttet til, hvordan pædagogernes jobfrekvenser vil påvirkes af den stigende pensionsalder og på hvor mange pædagoger som videreuddanner sig ud af professionen. I hovedstaden spiller det dog også en rolle, hvordan flyttemønstrene blandt pædagogerne udvikler sig. Der er lavet en række scenarier baseret på hhv. at den vedtagne dimensionering for uddannelsesåret 2020/2021 på 1.975 (1.181 ekskl. overbooking) fortsættes, samt scenarier for, at denne dimensionering hhv. mindskes (-10 pct.) eller øges (+10 pct., +20 pct., +30 pct.).

Ovenstående scenarier er udarbejdet i to versioner. En version baseret på flyttemønstrene i perioden 2015-2019. Derudover er der også udarbejdet en tilsvarende fremskrivning, hvor det er antaget, at pædagogerne ikke flytter mellem regioner.

Balance mellem udbud og efterspørgsel i basisfremskrivningen?

Fremskrivningen viser, at det i Hovedstaden bliver vanskeligt at opfylde pædagogefterspørgslen på det nuværende niveau. Minimumsnormeringerne skærper denne udfordring. Med de nuværende flyttemønstre ser selv en 30 procent stigning i dimensioneringen ikke ud til at kunne opfylde behovet fra minimumsnormeringerne før midten af 2030'erne, hvor udviklingen i antallet af børn forventes, at få efterspørgslen til at stagnere. Et reelt gennemslag af en større dimensionering vanskeliggøres desuden af, at der pt. ikke starter nok studerende til at fylde den nuværende dimensionering.

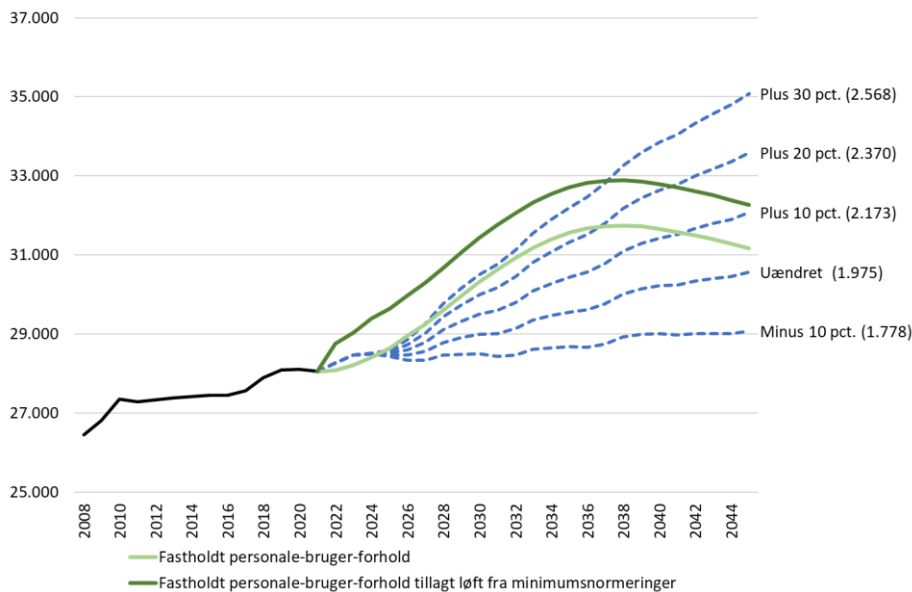
Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2021-05541
Dok. ID: 3148397

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 5 af 8



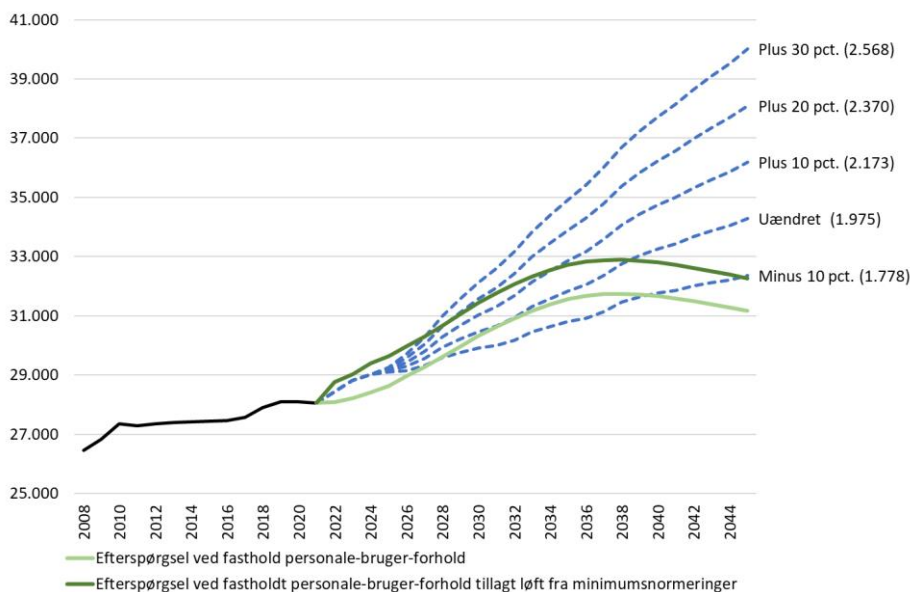
Note: Under forudsætning af fortsat nettoindpendling af 1.212 pædagoger.
 Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Dato: 11. november 2021
 Sags ID: SAG-2021-05541
 Dok. ID: 3148397
 E-mail: LVT@kl.dk
 Direkte: 3370 3512
 Weidekampsgade 10
 Postboks 3370
 2300 København S
 www.kl.dk
 Side 6 af 8

Balance mellem udbud og efterspørgsel i et scenarium uden flytninger mellem regioner?

I 2045 er der ved den nuværende dimensionering en forskel på næsten 4.000 flere beskæftigede pædagoger, når mellemkommunale flytninger fjernes i modellen. Uden flytninger ville en stigning i dimensioneringen på 10-20 pct. således formodes at kunne tilfredsstille pædagogefterspørgslen på det nuværende niveau.

5: Fremskrivning af udbud af og efterspørgsel efter pædagogarbejdskraft i Hovedstaden i en fremskrivningsmodel uden flytninger



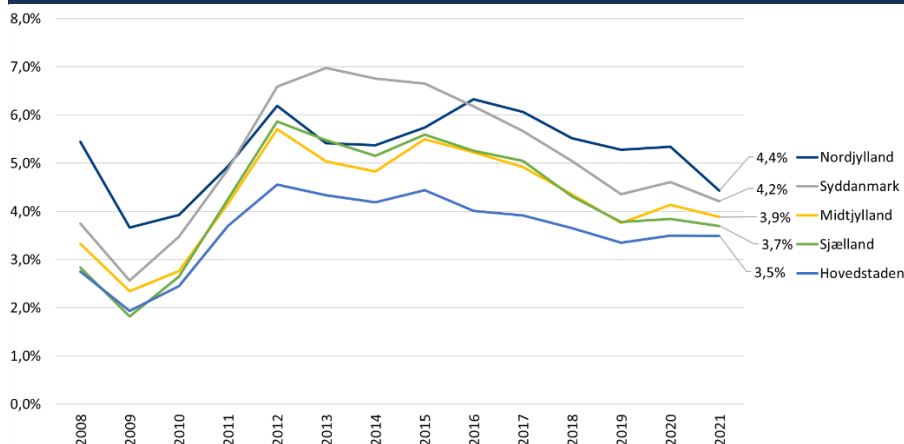
Note: Under forudsætning af fortsat nettoindpendling af 1.212 pædagoger.
 Kilde: Egne beregninger pba. Danmarks Statistiks registre.

Sammenligning med de øvrige regioner

Ledighed blandt pædagoguddannede

Fremskrivningerne tager udgangspunkt i den balance, der er på pædagogarbejdsmarkedet, i den seneste måling før fremskrivningen starter. Som det ses af figuren nedenfor, så er variationen mellem regioner svundet ind især i løbet af 2020. Ledigheden er dog fortsat lavest i hovedstaden og højest i Nordjylland.

6: Ledighedsprocent blandt uddannede pædagoger under 65 år

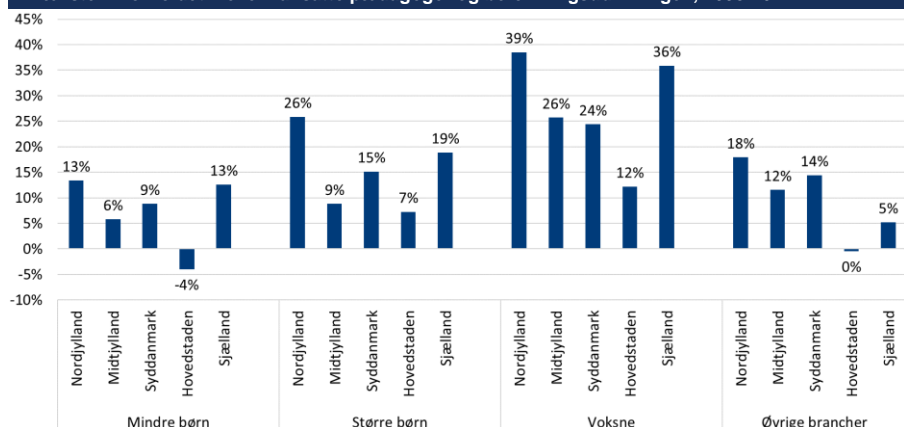


Note: Det anvendte ledighedsbegreb er ikke fuldt sammenligneligt med Danmarks almindelige ledighed. Det afspejler at der er tale om ledighedsberørte i en bestemt uge, samt at selvstændige ikke indgår i arbejdsstyrken.

Der er forskel på den historiske udvikling i de enkelte regioner

Det er kendetegnende for de fleste regioner og de fleste opgaver, at der har været en udvikling, hvor der er kommet flere pædagoger per "opgave". I Hovedstaden har der dog i brancherne for mindre børn været et fald i forholdet. I det hele taget er Hovedstaden kendetegnet ved at have de mindste stigninger også på de øvrige brancheområder. Omvendt har Nordjylland oplevet de største stigninger inden for hvert af de enkelte områder, jf. figur 5.

7: Væksten i forholdet mellem ansatte pædagoger og befolkningsudviklingen, 2008-2021



Ændringer i forhold til sidste års fremskrivning

KL har udarbejdet disse fremskrivninger i en årrække, og sidste år blev en ny model taget i brug. Det har vist sig, at nogle af forudsætningerne i denne model har haft udfordringer. Konkret har der været anvendt en for optimistisk beregning af antallet af pædagoger, som kunne forventes på baggrund af de studerende, som allerede var i uddannelsessystemet. Beregningen var baseret på de historiske normeringer, men i modsætning til det forudsatte anvendes disse ikke altid fuldt ud. Der er udarbejdet forskellige fremskrivninger for den valgte region baseret på dimensioneringerne med den implicite forudsætning, at dimensioneringen anvendes fuldt ud. Da fremskrivningen inkluderer mellemregionale flytninger, laves der ligeledes fremskrivninger for de øvrige regioner. Disse fremskrivninger baserede sig sidste år på disse regioners seneste dimensioneringer, men fordi dimensioneringen ikke altid udnyttes fuldt ud, er det valgt at basere dette års fremskrivning på det gennemsnitlige faktiske optag over de seneste 3 år.

Der er desuden lavet en ny mere retvisende modellering af bevægelsen fra studerende til nyuddannet - dette er dog af mindre betydning.

Det har også vist sig, at når efterlønsalderen øges, så sker tilbagetrækningen tidligere i efterlønsperioden end hidtil forventet. Dette er blevet indarbejdet, hvilket øger tilbagetrækningen i fremskrivningen. Det er desuden valgt, at efteruddannelser i form af akademi-, diplom- og masteruddannelser ikke regnes med som et uddannelses- eller professionsskifte. Valget afspejler, at disse uddannelser ofte er en dygtiggørelse enten inden for faget eller som leder, men sjældnere et skifte væk fra faget i det hele taget. Dette ændrede valg betyder, at de historiske tendenser ændrer sig i et vist omfang.

Der kan også observeres en større tendens til pædagogerne uddanner sig væk fra faget. Det er ikke store ændringer, men på 20 års sigt får selv mindre ændringer vægt i det samlede billede.

De samlede ændringer i fremskrivningen ændrer ekstra meget i Hovedstaden, dels fordi beregningen af nye pædagoger har været mest unøjagtig i Hovedstaden (større forskel på dimensionering og faktiske nye studerende), dels som følge af ændringer i flyttemønstrene, hvor tendensen til flytning ud ad hovedstaden er øget blandt pædagoger.

Et skøn for minimumsnormeringerne er indarbejdet i fremskrivningerne. Det understreges, at den endelige aftale omkring konsekvenserne af minimumsnormeringerne endnu ikke forelægger, og at minimumsnormeringerne baseres på normeringsstatistikken, som anvender andre afgrænsninger og definitioner end denne fremskrivning.

Det er desuden valgt, at den mellemregionale pendling, som eksisterer i udgangspunktet, ikke indgår i graferne. Pendlingen benævnes i stedet i tekst eller note. Det betyder i forhold til tidligere, at efterspørgslen ser større ud i regioner med nettoindpendling og mindre ud i regioner med nettoudpendling.

Fremskrivningen for i år er blevet mere tidsnær. Sidste år var fremskrivningen baseret på situationen i januar 2019, men i år er det lykkedes at basere beregningerne på januar 2021.

Dato: 11. november 2021

Sags ID: SAG-2021-05541
Dok. ID: 3148397

E-mail: LVT@kl.dk
Direkte: 3370 3512

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 8 af 8

3.5 Erhvervshus Hovedstaden – resultater for 2021 og prioriteter for 2022

Opgørelse af fælles mål for erhvervshusene, 2021

Afrapportering til KKR Hovedstaden den 25. marts 2022

Erhvervshus Hovedstaden

Mål 1: Øget kendskab

Virksomhedernes kendskab til hvert erhvervshus skal i efteråret 2021 være steget med 5 procentpoint sammenlignet med kendskabet i efteråret 2020.

Tabel 1: Andel af respondenter i procent. (N=2.104)

Tabel 1

Har du hørt om erhvervshusene, der tilbyder uvildig vejledning til virksomheder?							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Sydjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Ja i 2020	26 %	36 %	34 %	32 %	33 %	40 %	33 %
Ja i 2021	24 %	35 %	38 %	38 %	31 %	36 %	34 %
Udvikling	-2	-1	+4	+6	-2	-4	+1

Mindst 50 pct af de vejledte virksomheder skal være nye kunder i erhvervshuset (ikke vejledt i 2020).

Tabel 2: Antal vejledte virksomheder i 2021, herunder andelen i % af nye (= ikke vejledt i 2020)

Tabel 2

Andel af vejledte virksomheder, der er nye i erhvervshuset i 2021							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Sydjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Vejledte i 2021 i alt	1332	1721	610	503	247	377	4790
Heraf nye, %	84,5 %	71,2 %	68,5 %	80,7 %	77,7 %	76,9 %	76,3 %

Kilde: Kendskabsanalyse af erhvervshusene, Pluss, 2020 samt 2021, Erhvervshusenes ESCRM

Fælles Mål 3: Kvalitet og tilfredshed

Mindst 80 procent af de vejledte virksomheder angiver, at de er "meget tilfredse" med kvaliteten af vejledningen, herunder erhvervshus-medarbejdernes faglige kompetencer.

Tabel 3: Andel i procent. (N = 2.352, svarprocent 52)

Tabel 3

Hvor tilfreds er du med konsulentens faglige kompetencer?							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Syddjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Drift-segment	76,6 %	70,4 %	77,2 %	75,0 %	69,2 %	73,6 %	73,3 %
Vækst-segment	82,5 %	80,7 %	82,2 %	80,5 %	88,5 %	73,8 %	81,7 %
Alle vejledte virksomheder	80,9 %	74,6 %	79,9 %	79,5 %	86,7 %	73,7 %	78,3 %

Erhvervshusene opnår hvert år en Net Promotor Score® (NPS) på mindst 70.

NPS fremkommer ved at virksomheden anbefaler erhvervshusene ved at score mellem 0 og 10. Scorer fra 0 til 6 fratrækkes scorer fra 9 til 10, hvorved NPS scoren fremkommer.

Tabel 4: NPS score (N = 2.352, svarprocent 52)

Tabel 4

Net Promotor Score: Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale Erhvervshuset til andre virksomhedsejere og personer i dit netværk?							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Syddjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Drift-segment	71,9	62,7	75,6	72,7	69,3	74,8	68,7
Vækst-segment	77,7	84,9	77,4	73,0	73,8	81,4	78,7
Alle vejledte virksomheder	76,1	71,6	76,4	73,1	73,4	78,5	74,3

Mål 4: Erhvervshusene som knudepunkt

Tabel 5

Alle vejledte virksomheder: Har du benyttet en eller flere eksterne rådgivere efter henvisning fra Erhvervshuset?							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Syddjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Ja	39,4%	44,8%	52,7%	41,3%	47,6%	48,5%	44,8%

Mindst 45 pct. af de henviste virksomheder angiver i 2021, at de har benyttet den eksterne rådgivning eller vejledning efter henvisning fra erhvervshuset.

Tabel 5: andel i procent (N = 2.352, svarprocent: 52)

Kilde: Erhvervshusenes ESCRM system, Erhvervshusenes brugerevalueringssystem system

Mål 6: Bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi

I 2021 skal virksomhedernes kendskab til erhvervshusenes ydelser inden for bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi være steget med 5 procentpoint for hvert erhvervshus i forhold til kendskabsmålingen i september 2020.

Tabel 7: Kendskab i procent (N= 502).

Kilde: Kendskabsanalyse af erhvervshusene, Pluss, 2020 og 2021

'Tilbyder Erhvervshusene vejledning eller inspiration i forhold til at arbejde mere med bæredygtighed, grøn omstilling og cirkulær økonomi.?							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Syddjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Kendskab i 2020	60 %	60 %	53 %	68 %	59 %	64 %	61
Kendskab i 2021	65 %	77%	67 %	65 %	77 %	81 %	72%
Udvikling	+ 5	+ 17	+ 15	-3	+18	+17	+9

Mål 7: Effekt af vejledning i virksomhederne

I 2021 vurderer 65 procent af de virksomheder, der har modtaget hjælp i erhvervshusene og er registreret i brugerevalueringssystemet, at vejledningen 'i høj grad' forventes at have en positiv effekt for virksomheden.

Tabel 8: Andel, der svarer 'i høj grad'. (N = 2.352, svarprocent 52)

Kilde: Erhvervshusenes brugerevalueringssystem, Erhvervshusenes CRM system

Mål 8: Digitalisering og nye teknologier

I 2021 vurderer 70 procent af de virksomheder, der har modtaget vejledning inden for digitalisering og brug af nye teknologier, at vejledningen 'i høj grad' forventes at have en positiv effekt for virksomheden.

Tabel 12: Andel i procent (N = 974, svarprocent 51)

Kilde: Erhvervshusenes brugerevalueringssystem, særkørsel, Erhvervshusenes CRM system

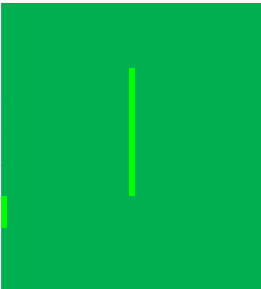
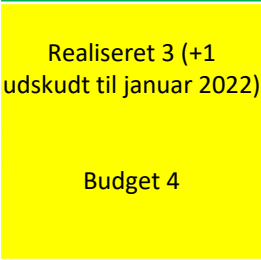

Tabel 8

Forventer du, at vejledningen vil få positiv effekt for din virksomhed?							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Syddjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Alle virksomheder	65,0	62,6	65	58	71,3	67,0	64,0

Tabel 12

Forventer du, at vejledningen vil få positiv effekt for din virksomhed?'							
Erhvervshus	Hovedstaden	Midtjylland	Sjælland	Syddjylland	Fyn	Nordjylland	Hele landet
Alle virksomheder	70 %	67 %	65 %	58 %	74 %	67 %	67 %

Afrapportering Resultatkontrakt 2021. Nationale og lokale mål opgjort af Erhvervshus Hovedstaden

	Mål	Målopfyldelse	Kommentar
	Bred geografisk spredning		
Nationalt mål 2	Særskilt indsats for landdistriktkommunerne Bornholm og Halsnæs.		Særskilte møder med Halsnæs og Bornholm med særlig drøftelse af status som landområder. Bornholm har i forvejen særstatus, og en dedikeret forretningsudvikler er indstationeret på øen og har et tæt samarbejde med Business Center Bornholm. I Halsnæs sidder Erhvervshuset på Halsnæs erhvervskontor 2-3 timer hver 4. uge og deltager i dialog omkring udvikling af erhverv i kommunen. Der er sket en stigning i antallet af forløb.
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang Rød: ikke gennemført ift. plan		
Nationalt mål 2	Gennemføre dialogmøder med kommunernes lokale repræsentanter.		Der var planlagt et dialogmøde den 25. nov. med den nye strukturfondsperiode som tema, hvor Erhvervsstyrelsen skulle deltage og fortælle om de kommende annonceringer. Processen i Erhvervsstyrelsen blev forsinket, og mødet derfor først afholdt d. 6. januar 2022.
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang Rød: ikke gennemført ift. plan		
Nationalt mål 2	Kontakt med kommunernes erhvervs personer.		Erhvervshusets kontaktpersoner kontakter kommunerne hver måned med mindre andet aftales. "Kontakt" er telefonisk eller e-mail. "Møder" er fysisk eller virtuelt "Oplæg" er fysisk eller virtuelt (politiske udvalg og interne afdelinger) og "Events" er i forhold til "lokale" virksomheder. En række events blev pga. covid-19 afholdt virtuelt.
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang Rød: ikke gennemført ift. plan		

	Mål	Målopfylde	Kommentar
Lokalt mål	Gennemførelse af 4 kendskabsmål, der skal give viden om, hvor kendskabet skal øges. Suppl. til den årlige fra Erhvervsstyrelsen.	Realiseret 4 Budget 4	Det samlede kendskab fra de fire målinger viser et kendskab på 30%. Kendskabet er langt højere hos virksomheder med eksport end dem uden.
	Grøn: 100%		
	Gul: 10% afvigelse		
	Rød: over 10% afvigelse		
Nationalt mål 2	Samarbejdet med de 10 nationale klynger dokumenteres via samarbejdsaftaler og operationalisering i de faglige teams.	Budget 10	Klyngerne er forankret i de faglige team, hvor der er udpeget ansvarlige forretningsudviklere og konsulentchefer som kontaktpersoner. Der er kontakt med alle klynger og dialog om samarbejde. Samarbejdsaftaler indgås, når der er aftalt konkrete fælles indsatser. Alle 14 klynger deltager i det fælles Beyond Beta accelerationsprogram, som Erhvervsstyrelsen er operatør på.
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang		
Nationalt mål 2	1870 specialiserede vejledninger inden for drift, vækst, iværksætteri, early warning og trade council forløb.	Realiseret 1958 Budget 1870	Derudover har mere end 3000 virksomheder fået sparring og/eller deltaget i programforløb, iværksætterintroer og andre målrettede events.
	Grøn: 100%		
	Gul: 10% afvigelse		
	Rød: over 10% afvigelse		

	Mål	Målopfylde	Kommentar
Lokalt mål 9	Videndeling mellem aktører inden for turisme og detailhandel. Afholdelse af 2 seminarer.	Budget 2	Det var pga. Covid-19 ikke muligt at afholde seminar i 1. halvår som planlagt. Vi har i stedet fokuseret på at holde mindre sessioner og workshops, som blev taget godt imod. Vi valgte derfor at fortsætte med denne type af aktiviteter og afholdt ikke et stort seminar i 2. halvår.
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang		
Lokalt mål 9	Gennemførelse af 3 events og 3 webinarer inden for digital markedsføring, online salg, forbrugeradfærd mv. til tursime og detailhandlen.	Realiseret 8 Budget 6	Det har været afholdt 4 events i form af virtuelle og fysiske møder med oplæg omkring de nævnte temaer. Derudover har der været afholdt 4 workshops, hvoraf 2 var omkring digital markedsføring og online tilstedeværelse i koordinering med vores indsats i Detail:Digital.
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang		
Lokalt mål 9	Øge andelen af vejlede virksomheder inden for oplevelsesøkonomi med 5 procentpoint sammenlignet med 2020 (svarende til 10% af samtlige vejlede virksomheder)	Realiseret 5,5% Budget 10%	Andelen er fra 2020 øget med 1/3 svarende til 5,5%. I opgørelsen fremgår udelukkende evaluerede længere vejledninger. Der har dog været langt flere korte vejledninger, der ikke er blevet evalueret, og som derfor ikke indgår i opgørelsen, fx i forhold til Omstillingspuljen. Det samlede antal vejledninger inden for oplevelsesøkonomi er derfor højere.
	Grøn: 100%		
	Gul: 10% afvigelse		
	Rød: over 10% afvigelse		
Lokalt mål 10	Samarbejdet i Greater Copenhagen og med Erhvervshus Sjælland		Der har været løbende dialog med Erhvervshus Sjælland vedr. ansøgningen til European Innovation Digital Hub, hvor flere universiteter også indgår. Annonceringen fra EU blev offentliggjort den 17. nov. 2021 og fristen er 22. feb. 2022.
	Løbende samarbejde omkring Sund & Bælt om Fehmern og European Innovation Digital Hub.		
	Lysegrå: afventer		
	Grøn: gennemført		
	Gul: i gang		
	Rød: ikke gennemført ift. plan		

3.5 Erhvervshus Hovedstaden – resultater for 2021 og prioriteter for 2022

Resultatkontrakt 2021 - afrapportering Erhvervshus Hovedstaden

Erhvervshus Hovedstadens indsats sker blandt andet indenfor rammerne af rammeaftalen mellem KL og Erhvervsstyrelsen. En række nationale mål er givet, som evalueres af Erhvervsstyrelsen årligt. Dertil er formuleret lokale mål, som Erhvervshuset følger op på løbende. I bilaget opgøres de tilgængelige nationale henholdsvis lokale resultater.

Størstedelen af målene i resultatkontrakt 2021 er opfyldt. Hvad angår de nationalt fastsatte mål ligger Erhvervshus Hovedstadens resultater over landsgennemsnittet ift. andel af nye kunder, kvalitet og tilfredshed, effekt af vejledning samt digitalisering. Målet om bæredygtighed er ligeledes nået. Andelen af virksomhederne, som anvender de eksterne rådgivere, som Erhvervshuset har henvist til, er dog under målet. Bestræbelserne på at øge kendskabsgraden har ikke båret frugt, da målet langt fra er realiseret, trods en styrket indsats for kommunikation og markedsføring. De lokale mål er mestendels opfyldt, bortset fra mål om afholdelse af seminarer og dialogmøder, som måtte tilpasses på grund af covid-19. Ligeledes har Erhvervshuset ikke opnået en så høj andel af evaluerede forløb for turismevirksomheder som målsat. Til gengæld har Erhvervshuset kunne hjælpe flere hundrede virksomheder i turisme- og oplevelsesøkonomien gennem Omstillingspuljen.

Indsatsen i 2021 har båret præg af covid-19 situationen, som bød på en vanskelig start på året for virksomhederne, og derefter spirende optimisme og stor travlhed i takt med genåbningen. Erhvervshuset har gennem året søgt at tilpasse indsatsen til den skiftende efterspørgsel og restriktioner. Samtidigt har Erhvervshuset haft fokus på de mange nye genstarts- og omstillingsprogrammer, finansieret af regering og EU, som Erhvervshuset fik tildelt en rolle i at udvikle og udmønte. I tilgift til de udstukne mål i resultatkontrakten kan følgende fremhæves fra indsatsen i 2021;

- Mere end 5000 unikke virksomheder modtog assistance i form af specialiseret vejledning, workshops og programforløb.
- Et nyt nationalt Virksomhedsprogram blev søsat i samarbejde med de øvrige Erhvervshuse med det formål at understøtte smv'ernes arbejde med digitalisering, bæredygtighed, eksport og kvalificeret arbejdskraft.
- Mere end 1800 virksomheder i Regionen modtog knap 120 mio. kr. i støtte til kompetenceudvikling, rådgivning og/eller investeringer i vækst og udvikling, herunder grøn og digital omstilling.

- Som operatør på Omstillingspuljen har Erhvervshuset behandlet ca. 2000 ansøgninger og givet tilsagn til over 1000 virksomheder i hele landet siden lanceringen i okt. 2020. Knap 45% er beliggende i Region Hovedstaden.
- Der udvikledes et sammenhængende acceleratorprogram for vækstiværksættere i samarbejde med landets 14 erhvervsklynger.
- Løbende analyser af virksomhedernes tilstand og efterspørgsel i lyset af covid-19 leverede indsigt til beslutningstagere i erhvervsfremmesystemet.
- Med en stor kendskabskampagne, 11 mio. visninger på tværs af forskellige medier, e-boks breve til 10.000 virksomheder, et nyt website, intensiveret presse og kommunikationsarbejde samt styrket samarbejde med erhvervsorganisationerne søgte Erhvervshuset at øge kendskabsgraden i hele regionen.

Der udestår i den samlede afrapportering på resultatkontrakten en effektmåling fra Erhvervsstyrelsen. Erhvervshus Hovedstaden gennemførte i 2021 en midtvejs effektmåling med data fra Danmarks Statistik, som pegede på, at Erhvervshus Hovedstadens kunder fra 2019 havde en højere omsætning, eksport og beskæftigelse end kontrolgruppen. Det er naturligvis forhåbningen, at Erhvervsstyrelsens effektmåling vil have et tilsvarende positivt resultat.

Erhvervshus Hovedstaden vil i 2022 gøre en fortsat og styrket indsats for at være et synligt og samarbejdende knudepunkt, samt gøre en forskel for vækst og konkurrenceevne i små og mellemstore virksomheder i regionen med særlig fokus på bæredygtighed, digitalisering og internationalisering.

3.6

Handlingsplan for Greater Copenhagen 2022-2023

An aerial photograph of Copenhagen, Denmark, showing a mix of modern and traditional architecture. In the foreground, a large, curved residential building with many balconies is visible. In the background, the iconic, blue, faceted 'The Atomium' building stands out against the sky. The city is built on a hillside overlooking the water, with a bridge and a boat in the foreground.

HANDLINGSPLAN
2022–2023

SAMMEN SKABER VI VÆKST OG UDVIKLING

GREATER
COPENHAGEN



INDHOLD

Indledning	03
Handlingsplanen	04
Delmål og handlinger	05
Arbejdsmarked	06
Infrastruktur	12
Grøn vækst	17
Tværgående handlinger	20
Kommunikation	21

INDLEDNING

Greater Copenhagen vil være globalt førende på vækst, bæredygtighed og livskvalitet. Det er Greater Copenhagen ikke alene om. Den internationale konkurrence om at tiltrække de bedste talenter, investeringer, forskningsmidler og innovationspartnere er derfor benhård.

Med et fælles brand og en samlet politisk platform – The Greater Copenhagen Committe – vil vi med Greater Copenhagen skabe et stærkt værditilbud, der skal placere Østdanmark og Sydsverige som en af de mest dynamiske, bæredygtige og attraktive metroregioner i Europa.

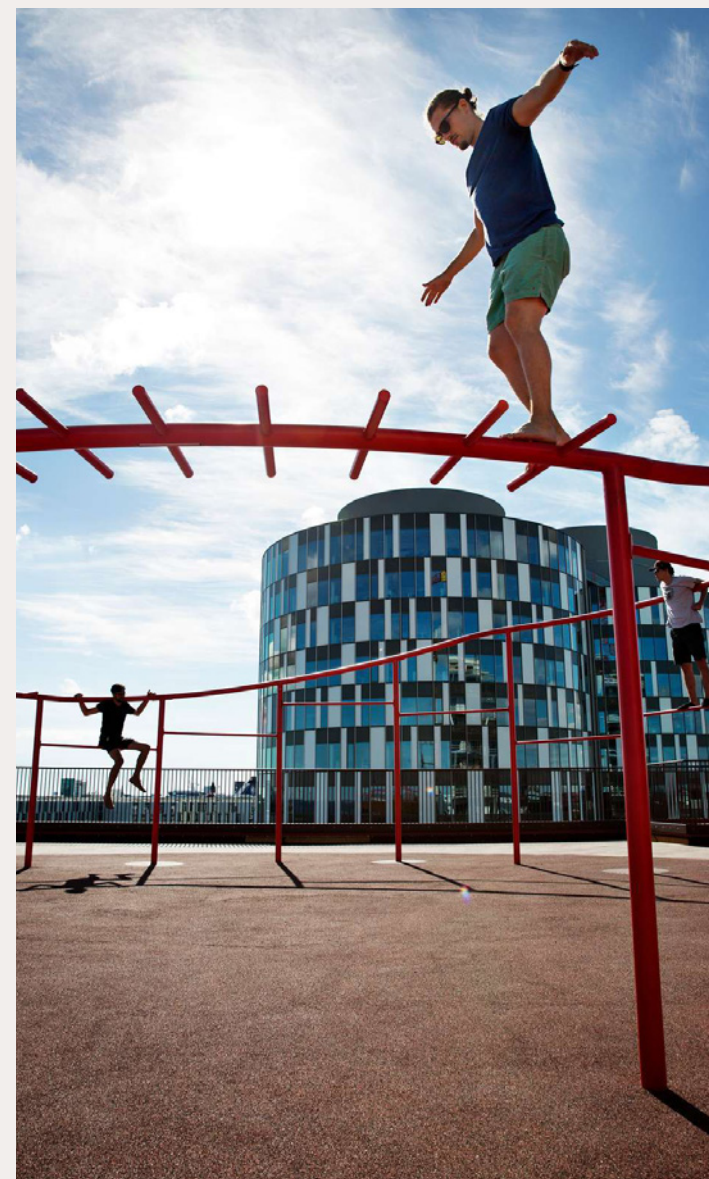
Vi tror på, at vi ved at styrke vores infrastruktur kan tiltrække flere virksomheder, få varer hurtigt til nær- og fjernmarkeder og øge vores arbejds-markedsopland.

Vi tror på, at vi ved at fjerne de sidste knaster for arbejdskraftens bevægelighed mellem Sverige og Danmark og mellem by og land kan styrke virksomheders innovationskraft og konkurrenceevne.

Vi tror på, at vi ved at koble de bedste innovationsmiljøer for grøn teknologiudvikling på tværs af Øresund, kan generere ny viden, nye teknologier og skabe den kritiske masse, vi ved, at investorer og udenlandske virksomheder finder attraktivt.

Sidst, men ikke mindst, tror vi på, at vi gennem en samlet, stærk og ambitiøs politisk platform mellem 85 kommuner og fire regioner kan bidrage til et endnu stærkere samarbejde med de nationale regeringer i Sverige og Danmark, samt EU om at skabe fremtidens vækstmetropol.

Derfor vil vi Greater Copenhagen!





HANDLENDSPLANEN

Med handlendsplan 2022-23 sættes der pejlemærker for, hvad Greater Copenhagen skal opnå i 2022 og 2023. Samtidigt illustreres de handlinger, som Greater Copenhagen mener er nødvendige for, at pejlemærkerne kan indfris.

Handlendsplanen tager udgangspunkt i opfyldelsen af de delmål/handlinger, som Greater Copenhagenens bestyrelse, Greater Copenhagen Committee, har besluttet for de tematiske områder: Infrastruktur, Arbejdsmarked og Grøn omstilling. Se bestyrelsen her: [Bestyrelsen](#).

For at opfylde delmålene er der beskrevet en række handlinger. Det er vigtigt at pointere, at delmålene er ligestillet, hvilket betyder, at alle delmål er prioriteret lige højt uanset, hvilken rækkefølge delmålene er nævnt i.

Handlendsplanen er ikke et udtryk for alt, hvad der skal ske i 2022-2023. Det er udtryk for de centrale handlinger. Således vil der ved siden af de beskrevne handlinger i handlendsplanen blive arbejdet agilt også ift. de politiske muligheder, der ikke kendes endnu, men måtte byde sig i løbet af både 2022 og 2023.

DELMÅL OG HANDLINGER

ARBEJDSMARKED

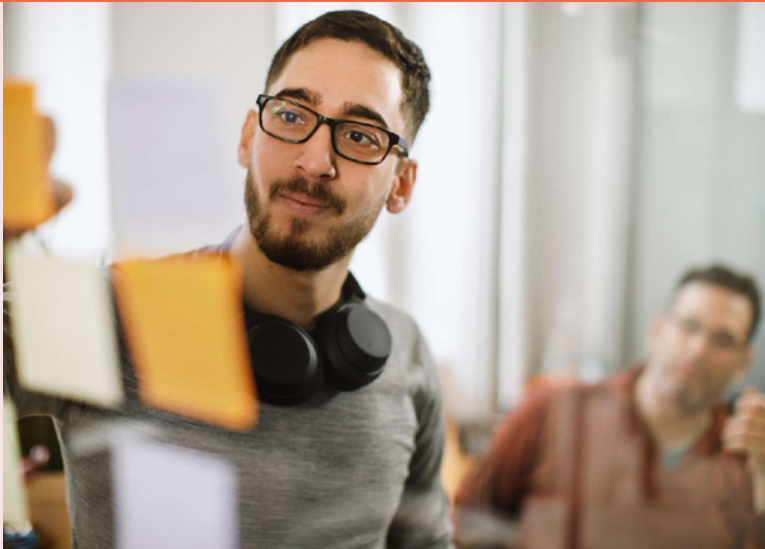
VISION

Et sammenhængende arbejdsmarked, der fremmer holdbar vækst, velstand og velfærd i metropolregionen.



UDFORDRINGEN

Greater Copenhagen er Nordens største arbejdsmarkedsregion, men dens fulde potentiale er endnu ikke fuldt udnyttet på grund af grænsehindre, som skader arbejdskraftens mobilitet. For at indfri den fælles vision om et fuldt integreret arbejdsmarked skal grænsehindre afskaffes samtidig med, at behovet for kompetencer skal tilgodeses i hele metropolregionen.



DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 1

Understøtte at flere jobsøgende søger job i hele Greater Copenhagen metropolregionen i 2022/2023.



HANDLING

HANDLING 1

Greater Copenhagen igangsætter et styrket samarbejde med arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer regionalt og nationalt for i fællesskab at styrke koordineringen af matchningsarbejdet i Greater Copenhagen geografien og sikre større forudsigelighed om fremtidens arbejdskraft- og kompetencebehov.

HANDLING 2

Dialogen og samarbejdet med arbejdsmarkedsm myndighederne, ministre og Rigsdagen/Folketingets arbejdsmarkedsudvalg intensiveres med det formål at styrke blikket for den grænseoverskridende metropolregions særudfordringer på arbejdsmarkedsområdet.

HANDLING 3

Udvikle arbejdet med at matche ledig arbejdskraft med ledige jobs på tværs af Greater Copenhagen og sikre en stærk forankring af indsatsen hos kommuner, arbejdsmarkedets parter og virksomheder.

Denne handling kræver finansiering udenfor nuværende budget



EFFEKT

—> Arbejdskraftens mobilitet på tværs af Greater Copenhagen er styrket, så der ved udgangen af 2022 er flere virksomheder, der har den nødvendige arbejdskraft. Der er ligeledes skabt en voksende gruppe af ambassadører for job- og karrieremuligheder uden for den nære lokale geografi.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 2

At styrke samarbejdet med regeringerne i Danmark og Sverige for at få fjernet barrierer for arbejdskraftens bevægelighed over Øresund, herunder skatteudfordringerne.



HANDLING

HANDLING 1

Der etableres en "Greater Copenhagen Labour & Business Alliance" med arbejdsmarkedets parter og myndigheder. Det konkrete formål er, at et minitopmøde afholdes, og at dette adresserer skatteudfordringer og andre barrierer for arbejdskraftens bevægelighed over Øresund. Dette arbejde inkluderer aktiv videndeling af de skatteanalyser, som KPMG har udarbejdet for Greater Copenhagen.

HANDLING 2

Der vil blive igangsat et strategisk analysearbejde, der sikrer, at der ved de aftalte halvårige møder i "Greater Copenhagen Task Force" med den svenske og danske regering ligger up-to-date faglige analyser omkring udviklingen i barriererne for øget arbejdsmarkedsintegration.

Denne handling kræver finansiering udenfor nuværende budget



EFFEKT

→ Der er ved udgangen af 2022 opnået en formel afklaring af beskatningen af Øresundspendlere ved grænselukninger, mulige nye corona-restriktioner og nye arbejdsmønstre (fx øget hjemmearbejde).

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 3

Grænseoverskridende statistik
for Greater Copenhagen's
geografi igangsættes

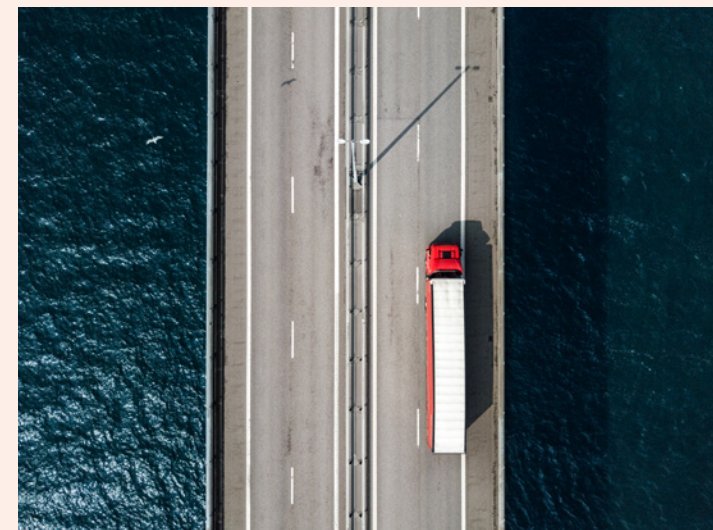


HANDLING

HANDLING 1

Region Skåne tilvejebringer løbende ny Øresundsstatistik efter den nye metode, der er udviklet sammen med Danmarks Statistik og Statistikmyndigheten SCB i Sverige.

Denne handling finansieres af Region Skåne udenfor nuværende budget



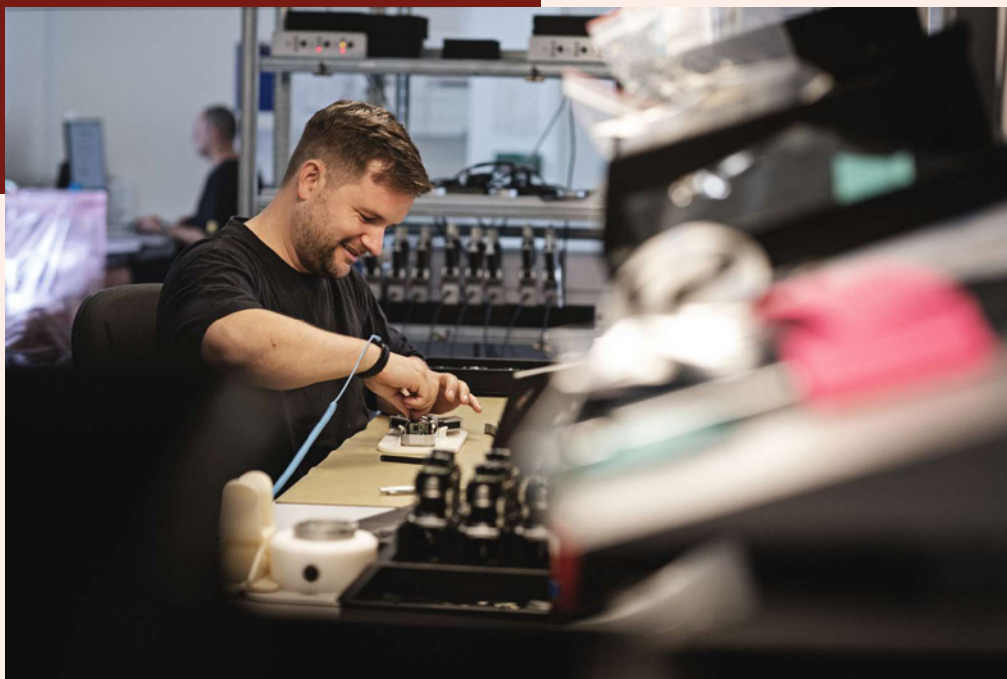
EFFEKT

→ Der er ved udgangen af 2022 tilvejebragt Øresundsdata, der muliggør markant stærkere data-baseret interessevaretagelse overfor nationale myndigheder og beslutningstagere.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 4

Styrket tilgang af specialiseret international arbejdskraft



HANDLING

HANDLING 1

Invest in Skåne og Copenhagen Capacity vil i et fælles konsortium (Greater Copenhagen International Marketing Consortium) arbejde målrettet med international markedsføring og talenttiltrækning, der kan tiltrække nye viden, arbejdskraft og investeringer til metropolregionen Greater Copenhagen.



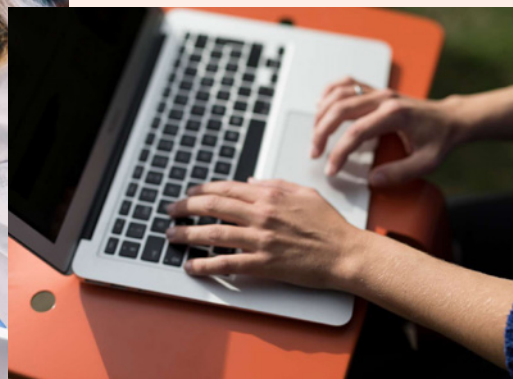
EFFEKT

—> Virksomheder i Greater Copenhagen vokser hurtigere end deres konkurrenter grundet tilgang af specialiseret international arbejdskraft.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 5

Faglige kvalifikationer skal gensidigt anerkendes i både Sverige og Danmark



HANDLING

HANDLING 1

Samarbejde med arbejdsmarkedets parter, de nationale myndigheder og EU's uddannelsesråd om at indføre et fælles dansk-svensk (eller nordisk) certifikat for ansatte i byggebranchen, uddannelsessektoren og sundhedssektoren.

HANDLING 2

I dialog med Nordisk Vejforum og Øresunddirekt øge kendskabet til forskellige branchespecifikke krav mellem Danmark og Sverige



EFFEKT

—> Mindre administration og omkostninger for arbejdstagere og arbejdsgivere i metropolregionen – bedre forudsætninger for øget mobilitet

—> Flere jobmuligheder til uddannede indenfor byggebranchen og en større talentpool for virksomheder i Greater Copenhagen.

INFRASTRUKTUR

VISION

Mobilitet og tilgængelighed – regionalt og internationalt – er afgørende for at arbejdstagere kan arbejde og for virksomheders tilgang til kvalificeret arbejdskraft i hele metropolregionen. Derfor er en moderne og effektiv infrastruktur en afgørende forudsætning for, at Greater Copenhagen kan skabe fundamentet for framtidens bæredygtige vækst og udvikling.



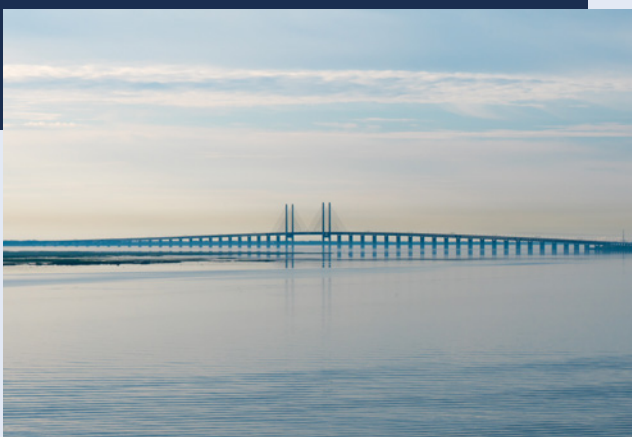
UDFORDRINGEN

I dag findes der ingen fælles planlægning af infrastrukturen over grænsen. Hvis vi skal sikre god mobilitet og kortere rejsetider i Greater Copenhagen metropolregionen, kræver det grænseoverskridende strategier for at forhindre, at infrastrukturen bliver en barriere for økonomisk vækst og udvikling – også nationalt.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 1

Under 2022 etableres og finansieres et fælles dansk-svensk infrastrukturplanlægningsforum (på ministerniveau), og det første møde er afholdt



HANDLING

HANDLING 1

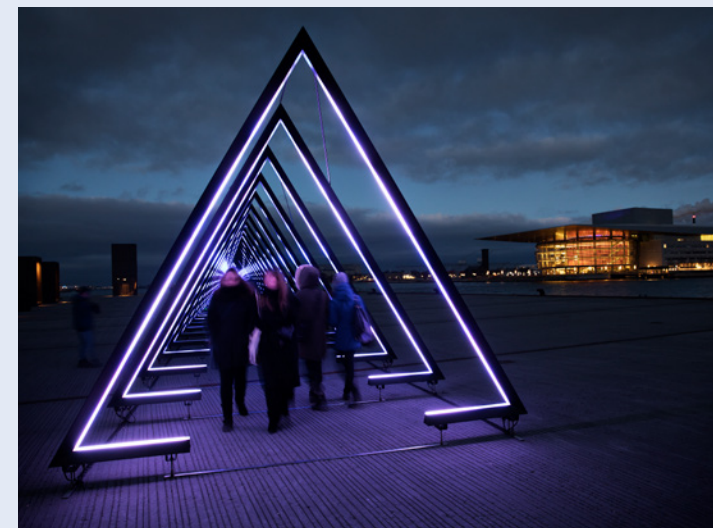
Udarbejde et kommissorium og en mødekadence for det fælles Greater Copenhagen Infrastrukturplanlægningsforum i samarbejde med det danske Transportministerium og det svenske Infrastrukturdepartementet.

HANDLING 2

Greater Copenhagen får foretræde for Folketingets transportudvalg og Riksdagens trafikudskott med det formål at følge op på 2021 møderne og opbygge en bredere politisk alliance om nødvendigheden af et fælles og stærkt Greater Copenhagen infrastrukturplanlægningsforum.

HANDLING 3

Greater Copenhagen styrker sin tilstedeværelse, netværk og dialog med nationale politikere og interesseorganisationer på transportområdet i både Stockholm og København for at få flere allierede i interessevaretagelsen. Det vil være i en kombination af bilaterale møder, workshops, konferencer, fælles analyser mm. En tilsvarende strategi igangsættes ift. EU og kerneinteresser i Bruxelles, hvor der bl.a. kan trækkes på STRING netværket.



EFFEKT

—> Der er ved udgangen af 2022 et politisk forum, hvor infrastrukturbehovet for det samlede Greater Copenhagen kan diskuteres.

—> Greater Copenhagen har en markant større alliance med ligesindede nationale og europæiske interessenter, der kan støtte op om Greater Copenhagen's regionale infrastrukturprioriteter

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 2

Der arbejdes henimod en principiel politisk accept på regeringsniveau af igangsættelse af en lokaliseringsanalyse af en fast HH-forbindelse, og der arbejdes henimod en national aftale om en strategisk analyse af en Øresundsmetro.



HANDLING

HANDLING 1

Greater Copenhagen tager spørgsmålet op politisk ved møder i Greater Copenhagen Infrastrukturplanlægningsforum.

Infrastrukturplanlægningsforummet er beskrevet i delmål 1

HANDLING 2

Greater Copenhagen styrker dialogen med svenske og danske erhvervsorganisationer, der har sammenfaldende infrastrukturprioriteringer som Greater Copenhagen omkring en fast HH-forbindelse og en Øresundsmetro.

HANDLING 3

Greater Copenhagen samler nationale parlamentarikere valgt i Greater Copenhagen's geografi for at skabe forståelse og opbakning til politisk at drive målet om flere faste forbindelse over Øresund i Rigsdagen og i Folketinget.

HANDLING 4

Der gennemføres en scenariebeskrivelse af den forventede stigning af mængden af gods- og fjerntogstrafik over Øresund.



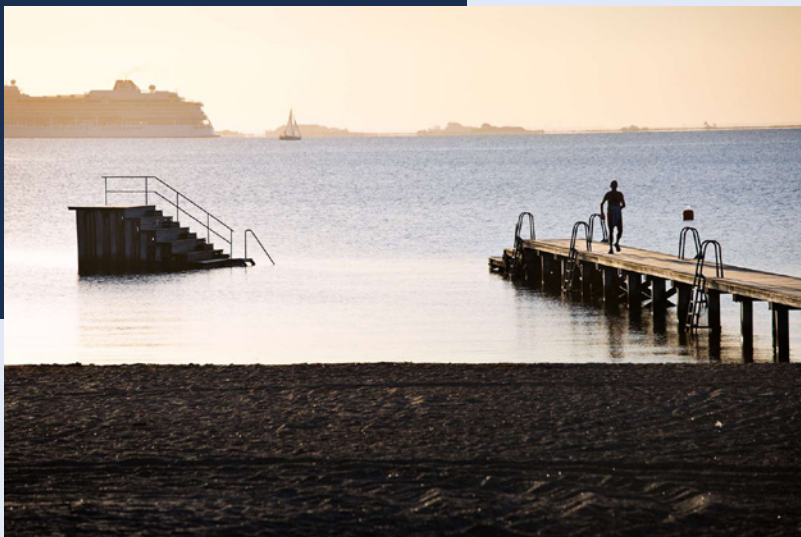
EFFEKT

→ Der vil ved udgangen af 2023 være en styrket opbakning nationalt og regionalt til en lokaliseringsanalyse af en HH-forbindelse og en strategisk analyse af en Øresundsmetro, der senere kan udmøntes i en tidsplan for finansiering og igangsættelse.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 3

Inden udgangen af 2022 er der etableret forudsætninger for en ubesværet og gnidningsfri rejse over Øresund med fokus på digitalt billetsalg.



HANDLING

HANDLING 1

Greater Copenhagen løfter indenfor rammerne af det igangværende Interreg projekt om billetsystemer og trafikinformation og i sine møder med det danske transportministerium, DSB m.fl., at det bør testes, om Skånetrafikkens digitale billetsalgsløsning kan fungere i hele DOT-området, og at det bliver gjort til virkelighed, når der findes tekniske forudsætninger herfor.

HANDLING 2

Overvåge og sammenstille eventuelle udfordringer knyttet til de to landes planlægning af fremtidige nationale billetsystemer, og hvilken betydning det har for planlægning af rejser og digitale billetkøb i Greater Copenhagen samt belyse eventuelle udfordringer i Transportkommissionen.



EFFEKT

—> Det skal være nemt at købe en digital billet til kollektiv togtransport over Øresund uanset, hvor i Greater Copenhagen geografien rejsen starter og slutter.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 4

CPH Airport genvinder hurtigere end sine regionale konkurrenter i Nordeuropa sin position som den førende internationale hub.



HANDLING

HANDLING 1

Greater Copenhagen arbejder for at fastholde investeringer i Ring Syd-projektet mm., der sikrer bedre jernbaneforbindelse til lufthavnen samt en udvidelse af Øresundsmotorvejen, der har opnået finansiering via den danske Infrastrukturplan 2035. Dette løftes politisk såvel i Greater Copenhagen Infrastrukturplanlægningsforum som i bilaterale møder med ministre og nationale politikere i Danmark.

HANDLING 2

Greater Copenhagen bakker aktivt op om ruteudviklingsprogrammet i Copenhagen Connected.



EFFEKT

→ Det danske Transportministerium har en konkret dato for påbegyndelsen af infrastrukturinvesteringerne omkring Københavns Lufthavn.

→ Københavns Lufthavn vil ved udgangen af 2022 have genetableret en række ruter hurtigere, end det ellers ville have været muligt og hermed skabt et stærkere bidrag til den regionale, økonomiske vækst.

GRØN VÆKST

VISION

Greater Copenhagens vision for det grønne charter er at blive en internationalt førende metropolregion inden for grøn omstilling og grøn vækst. Det bygger på Greater Copenhagens eksisterende styrkepositioner inden for fire områder: Vedvarende energi, Energieffektivitet, Cirkulær økonomi og Klimatilpasning.



UDFORDRINGEN

Klimakrisen er den største globale udfordring Greater Copenhagens medlemmer står overfor. Greater Copenhagens bidrag til implementeringen af det grønne charter skal skabe partnerskaber og stærke alliancer mellem medlemmerne, konkrete innovative løsninger og samtidig fastholde fokus på at skabe bæredygtig vækst, ny viden og arbejdspladser i vores geografi.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 1

Greater Copenhagen styrker forudsætninger for grøn vækst og omstilling og bliver således endnu stærkere som grøn innovationshub med tiltrækningskraft af udenlandske investorer, forskningsinstitutioner og virksomheder.



HANDLING

HANDLING 1

Greater Copenhagen opjusterer den politisk interessevaretagelse ift. nationale myndigheder og beslutningstagere i Stockholm og København samt i EU for at styrke adgangen til nationale og europæiske finansieringskilder til Greater Copenhagen's Grønne charter.

HANDLING 2

Greater Copenhagen tager teten i at samle en bred alliance om initiativet Adgang til rent vand med mindst 10 medlemmer, herunder Danmarks Tekniske Universitet og Lunds Universitet. Partnerne vil igangsætte et arbejde med at identificere vækstpotentialet ved øget innovation, data og teknologi indenfor anvendelse og genanvendelse af vand.

HANDLING 3

Greater Copenhagen bidrager til, at Greater Copenhagen Green Deal projektets afslutningskonference i 2022 samtænkes med H22 i Helsingborg.

HANDLING 4

Greater Copenhagen engagerer sig aktivt i videreudviklingen af Innovation hub for intelligente og fleksible energiløsninger gennem udvikling af vækstpotentiale, ansøgning om Horizon-midler fra EU, etablering af innovationspartnerskaber med førende internationale virksomheder og videninstitutioner i hubs i Tyskland, USA og andre førende vækstøkonomier.

Denne handling kræver finansiering udenfor nuværende budget

HANDLING 5

Greater Copenhagen fortsætter sin aktive involvering i udvidelse af alliancen bag Living lab for klimatilpasning. Der arbejdes fx med fundraising af yderligere midler til indsatsen, afholdelse af en tværnational konference om datadeling for direktører i de største forsyningsselskaber og opstart af de først aftaler med kommercielle partnere udenfor Greater Copenhagen's geografi.

Denne handling kræver finansiering udenfor nuværende budget

HANDLING 6

Greater Copenhagen arbejder aktivt med at få flere svenske institutioner med i arbejdet med etableringen af Nordic Bio Solutions Hub. Der igangsættes i denne forbindelse en analyse af vækstpotentiale ved institutions- og klyngesamarbejde for den samlede Greater Copenhagen geografi.

Denne handling kræver finansiering udenfor nuværende budget

EFFEKT

→ Ved udgangen af 2022 er der sikret finansiering fra eksterne kilder på minimum 10 mio. kr. fra fx Horizon og Interreg til de fem prioriterede Greater Copenhagen Green indsatser.

→ Ved udgangen af 2022 er der etableret minimum et nyt internationalt grønt innovationspartnerskab mellem en af Greater Copenhagen's grønne hub og en international partner. Og ved udgangen af 2023 er der skabt minimum to grønne internationale innovationspartnerskaber.

DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 2

Øge væksten i bæredygtige virksomheder gennem øget offentlige, grønne indkøb



HANDLING

HANDLING 1

Greater Copenhagen samler i 2022 med KRINOVA i spidsen et stærkt vækstorienteret fødevarerpartnerskab med mindst syv Greater Copenhagen medlemmer, videninstitutioner, klynger og virksomheder, der skal udnytte en fælles dansk-svensk styrkeposition inden for bæredygtige fødevarer. Med afsæt i erfaringer fra medlemmerne igangsættes der en analyse og et storskalaarbejde med at anvende offentlige køkkener, som driver for bæredygtige fødevarer.

HANDLING 2

Der etableres et internt grønt forum blandt Greater Copenhagen medlemmer, der med afsæt i lokale erfaringer kan fremkomme med konkrete områder og pilotinitiativer, hvor medlemmer gennem fx alliancer, storskala, deling af risici og samfinansiering kan accelerere deres bidrag til grøn vækst.



EFFEKT

→ Der er samlet erfaringer med storskala og tværnational efterspørgsel efter grønne produkter, hvilket har ført til øget fokus på forretningsmulighederne ved at drive grøn virksomhed i og fra Greater Copenhagen geograf.

→ Flere grønne startups og SMV'er – danske, svenske og internationale – vækster i Greater Copenhagen geograf.

TVÆRGÅENDE HANDLINGER

KOMMUNIKATION

VISION

Greater Copenhagens kommunikationsarbejde skaber en rød tråd mellem bestyrelsens fire årlige temabaserede bestyrelsesmøder og de indsatser, der sættes i gang for at få Greater Copenhagens mål og vision gennemført. Helt overordnet skal Greater Copenhagens kommunikation fortælle, at vi på tværs af 85 kommuner og fire regioner i to lande skaber forudsætninger for fremtidens vækst, bæredygtighed og innovation.



UDFORDRINGEN

Den nuværende kommunikationsstrategi er lavet i 2019 og kan med fordel opdateres, så den flugter Greater Copenhagens arbejde i 2022-23. Kommunikationsstrategien skal således kunne understøtte – på bedst mulig vis – det arbejde, som bestyrelsen igangsætter, og de strategiske målsætninger, delmål, fagområdebaserede handlinger som Greater Copenhagens bestyrelse beslutter i handlingsplanen 2022-23 og på deres fire årlige årlige bestyrelsesmøder.



DELMÅL OG HANDLINGER

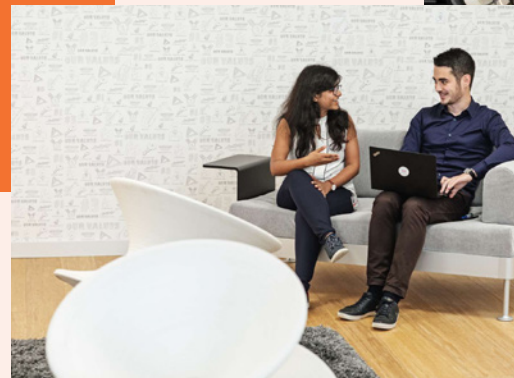
DELMÅL 1

Greater Copenhagens kommunikationsstrategi er et stærkt værktøj til at understøtte Greater Copenhagens strategiske målsætninger og deraf afledte handlinger i 2022 og 2023.

HANDLING

HANDLING 1

Sekretariatet opdaterer kommunikationsstrategien 'Unfold Greater Copenhagen' fra 2019 til bestyrelsesmødet i februar 2022. Endvidere fremlægges en kommunikationsplan for år 2022.



DELMÅL OG HANDLINGER

DELMÅL 2

Greater Copenhagens medlemmer bidrager aktivt til at dele og skabe kommunikation, der kan understøtte Greater Copenhagens kommunikationsstrategi 2022.



HANDLING

HANDLING 1

Formandskabets kommunikationskontakter (kommunikationskernegruppen) mødes månedligt med sekretariatets kommunikationsansvarlige og justerer løbende kommunikationskursen. Møder bookes ved årets start og prioriteres.

HANDLING 2

Fire gange årligt inddrages styregruppens kommunikationskontakter (kommunikationsgruppen) og opdateres om kommunikationsarbejdet af sekretariatets kommunikationsansvarlige og kommunikationskernegruppen.

HANDLING 3

Medlemmer i Greater Copenhagen understøtter det strategiske kommunikationsarbejde ved på frivillig basis, og når det giver mening:

- At sørge for at Greater Copenhagen fremgår som en tydelig del af medlemmets hjemmeorganisation.
- At dele relevant kommunikationsindhold med Greater Copenhagen.
- At bruge Greater Copenhagen som en aktiv part i egen kommunikation.
- At skabe egne kommunikationsplatforme, som kan understøtte arbejdet i Greater Copenhagen.

HANDLING 4

Minimum fire gange årligt og i forbindelse med hvert af de temabaserede bestyrelsesmøder vil Greater Copenhagens sekretariat og relevante medlemsorganisationer arrangere et netværksarrangement med eksternt deltagelse, der har til to formål:

- 1 At skabe en platform for Greater Copenhagens bestyrelse til at bringe relevante diskussioner fra bestyrelseslokalet og ud i offentligheden og
- 2 At skabe eksternt netværk og dermed understøtte arbejdet under fagområderne i Greater Copenhagen.

HANDLING 5

En gang årligt afholdes 'Greater Copenhagen Day'. Arrangementets formål er at skabe større eksternt kendskab til Greater Copenhagen og løfte samarbejdets eksterne omdømme. 'Greater Copenhagen Day' erstatter ikke Greater Copenhagens topmøde. Det skal ses som et supplement hertil.

Denne handling kræver finansiering udenfor nuværende budget

EFFEKT

—> Der vil med udgangen af 2023 være skabt markant større synlighed til Greater Copenhagens arbejde, og kendskabet til vores fælles prioriterede indsatsområder vil blive løftet både overfor nationale beslutningstagere, virksomheder og meningsdannere og blandt medlemmer og bagland.

3.6

Handlingsplan for Greater Copenhagen 2022-2023

TOPMØDE 27. APRIL 2022 – INGEN GRÆNSER FOR



BEKRÆFTEDE TALERE:



**JESPER
ZØLCK**
Nordisk korrespondent
TV2
Moderator



**SOPHIE
HÆSTORP
ANDERSEN**
Forkvinde for
Greater Copenhagen
Overborgmester
Københavns
Kommune



**LARS
AAGAARD**
Adm. Direktør
Dansk Energi



**LARS
ROHDE**
Nationalbankdirektør
Danmarks
Nationalbank



**PETER
HUMMELGAARD**
Beskæftigelsesminister

GREATER
COPENHAGEN

! 27. april 2022 / kl. 8:30-13:30
Københavns Rådhus