

Implementering af handleplan for arbejdskraft til virksomhederne

Handleplan for arbejdskraft for virksomhederne blev endelig godkendt på BIU mødet den 21. oktober. Med vedtagelsen af handleplanen blev det samtidig besluttet, at initiativerne i handleplanen skal implementeres i forskellige tempi af hensyn til den daglige drift i centrene og implementeringen af en ny lovgivning.

Handleplanen består dels af en række områder, som Jobcenter København skal have mere fokus på, dels på nogle konkrete indsatser, som skal implementeres i de berørte centre. Områderne der skal mere fokus på implementeres ikke som initiativer, men forventes at glide ind i den daglige drift ude i centrene, som noget der arbejdes henimod. Der er i handleplanen 14 områder, som centrene skal have fokus på. Målgruppen for handleplanen er de jobparate borgere.

Indsatser i handleplanen

I handleplanen er der 12 konkrete indsatser, der skal implementeres. Heraf er der en indsats, der forventes at kræve ekstra finansiering, inden den kan implementeres. Nedenstående tabel viser de konkrete indsatser i handleplanen.

Tabel 1: Konkrete indsatser i handleplan for arbejdskraft til virksomhederne, der skal implementeres

Initiativ	Handling/videre proces
I gang	
Pejlemærke 1 Partnerne bag budgetaftale 2020 er enige om at afsætte midler til et 2-årigt forsøg i detailbranchen med en ny strategi for anvendelsen af virksomhedspraktik. Forsøget omhandler principper om kvalitet og effekt, brugerevaluering og kompetenceplan for praktikforløbene.	Udmøntningsindstilling var på BIU møde den 27. januar 2020. Implementering er under igangsættelse.
Pejlemærke 2 Bringe minimum et konkret job ind i alle samtaler med de ledige, som kan danne grundlag for at tale om den lediges jobsøgningsstrategi.	Konkrete job i samtalerne er en del af det politisk besluttede samtalekoncept og følges løbende af enheden for kvalitet og tilsyn.
Pejlemærke 2 Udnytte eksisterende rekrutteringsfællesskaber til at anvise job i andre kommuner	Er en del af indsatsen i blandt andet Hovedstadens Rekrutteringsfællesskab (HRS).
Pejlemærke 6 Før-dimittend indsats i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne med fokus på oprettelse af studiejob og jobsøgning både i og uden for Danmark samt målrettet virksomhedssamarbejde.	Indsatsen er i gang. Der er et godt samarbejde med Aalborg Universitet. Forvaltningen er i gang med at undersøge mulighederne for at udvide samarbejdet til andre uddannelsesinstitutioner.
Under udarbejdelse	
Pejlemærke 1 Udvikle faktabaseret og systematisk grundlag for, hvilke virksomheder der skal opsøges med henblik på jobåbninger.	Forvaltningen er i gang med at udarbejde en strategi for det virksomhedsopsøgende arbejde.
Pejlemærke 3 Udarbejde en plan for uddannelse/kurser til ledige	Forvaltningen arbejder på en række pejlemærker for anvendelse af kurser og uddannelse til ledige.

	BIU har drøftet indsatsen på deres udvalgsmøder i januar og skal drøfte udkast til pejlemærker i april.
Pejlemærke 3 Forvaltningen skal udarbejde en plan for, hvordan det kan gøres lettere og mere naturligt for unge med en gymnasial ungdomsuddannelse at starte på faglærte uddannelser.	Forslag til handleplan for flere elev- og lærepladser blev vedtaget på BIU mødet den 9. december 2019. Forvaltningen arbejder videre hermed.
Under udarbejdelse/implementering	
Pejlemærke 4 Udarbejde en strategi for styrkelse af de ledige IT-kompetencer med input fra ekspertgruppe.	IT-ekspertgruppen er kommet med sine anbefalinger i januar, og de blev forelagt BIU på møde den 27. januar 2020. Udvalget har tidligere afsat midler til en taskforce, som i 2020 og 2021 skal omsætte anbefalingerne til en strategi for området. Første udkast til strategi forventes forelagt BIU i maj 2020. Såfremt der ikke afsættes yderligere midler, vil initiativerne skulle prioriteres ift. den eksisterende indsats.
Under delvis implementering	
Pejlemærke 5 Parallelt med a-kasseforsøget, skal jobcentret selv iværksætte en systematisk screening af de ledige, der ikke får deres indsats varetaget af a-kasserne, screeningen kan fx bestå af sagsgennemgang, screeningsværktøj og samtale.	Ved udmøntning af omlægningsmidlerne i forbindelse med budget 2020 blev der afsat midler til et screeningsmodul og til at arbejde mere systematisk med en grundig screening blandt ledige, der søger job inden for paradoksområder. Indsatsen vil i første omgang blive implementeret i AMC, og indgår pt. som et forslag til effektivisering i 2021.
Under implementering	
Pejlemærke 3 Arbejde med korte kurser til akademikere	Uddannelse til akademikere vil være en del af udmøntningsplanen for anvendelse af kurser og uddannelse til ledige – jf. ovenfor.
Pejlemærke 6 Øge brugen af målrettede korte kurser (fx digitale kompetencer, som det sås med digital koordinator i samarbejde med google), så akademikere bliver klædt endnu bedre på til at træde ind på arbejdsmarkedet.	Øget brug af målrettede korte kurser til akademikere vil være en del af udmøntningsplanen for anvendelse af kurser og uddannelse til ledige, samt strategi for løft af lediges IT-kompetencer – jf. ovenfor.
Skal implementeres senere	
Pejlemærke 1 Arbejde målrettet med korte placeringer inden for brancher med mangel på arbejdskraft. Sluse flere ledige ind i bygge- og anlægsbranchen gennem HRS-samarbejdet, og styrke det tværkommunale samarbejde.	

Udover de konkrete indsatser, der er sat ind under hvert pejlemærke, er der også en række områder, som jobcentrene skal have fokus på i deres arbejde med de ledige. Disse skal ses som retningsanvisende for indsatsen i jobcentrene og ikke som egentlige initiativer, der skal implementeres. Fokuspunkterne fungerer retningsvisende i den generelle indsats.

Tabel 2: Jobcentrene skal have mere fokus på (retningsanvisende)

Pejlemærke 1
Hente flere ordre hjem på ordinære job, særligt på områder, hvor virksomhederne mangler arbejdskraft, og hvor der er ledige, der kan arbejde.
Samarbejde med virksomheder, der oplever konkrete udfordringer i forhold til rekruttering af arbejdskraft, herunder hjælpe virksomhederne med at afdække deres behov og finde den relevante arbejdskraft blandt de ledige. Når det er relevant, kan de ledige opkvalificeres, enten inden start på en arbejdsplads eller i kombination med deltidsbeskæftigelse.
Kombinere virksomhedspraktik med opkvalificering i form af kortere kursus enten inden eller i forlængelse af virksomhedspraktikken.
Pejlemærke 2
Styrke vejledning om jobmulighederne uden for København og udfordre de lediges jobsøgning. Det skal gøres ved at synliggøre arbejdsmarkedet for de ledige gennem generel information og ved at præsentere konkrete jobs for den ledige i samtalen, som skal søges.
Sammen med den ledige vurdere, om deres jobsøgningsstrategi er realistisk. Jobkonsulenten skal i samtalen sammen med den ledige sikre, at der er en sammenhæng mellem den lediges kompetencer, de job den ledige står til rådighed for og de job, som søges.
Pejlemærke 3
Vejlede og motivere ledige uden kompetencegivende uddannelse til at tage kortere uddannelse/kurser.
I højere grad udnytter mulighederne for opkvalificering sideløbende med en deltidsansættelse.
Bruge virksomhedspraktik afklarende, så den ledige enten kan blive afklaret, inden evt. uddannelsesindsats, eller få praktisk erfaring efter et uddannelsesforløb.
Vejlede unge ledige, eventuelt med gymnasial uddannelse til at tænke i faglærte uddannelser.
Pejlemærke 4
Forbedre de ledige IT-kompetencer så de er klar til de krav, der bliver stillet på arbejdsmarkedet.
Pejlemærke 5
Hvilken indsats de nyledige skal have gennem en tidlig screening af de ledige. Det skal blandt andet sikre, at jobcentret får øje på ledige i risiko for langtidsledighed og dermed hvilke nyledige, der skal have en tidlig aktiveringsindsats.
Følge op på screeningen gennem hele ledighedsforløbet. Screeningsresultat skal følge den ledige og danne grundlag for den indsats, der iværksættes. Løbende opfølgning skal sikre den rigtige indsats til den enkelte.
Pejlemærke 6
Hjælpe grupper af ledige akademikere, som i særlig grad har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, fx indvandrere og efterkommere.
Indgå i dialog med de ledige om jobsøgning og udarbejdelse af CV tidligt i ledighedsforløbet, herunder at kunne omskrive sin faglighed til kompetencer, som virksomhederne efterspørger. Det kan enten ske i forbindelse med jobsamtalerne i jobcentret, via traditionelle jobsøgningskurser eller i den lediges dialog med dennes faglige organisation eller a-kasse.