



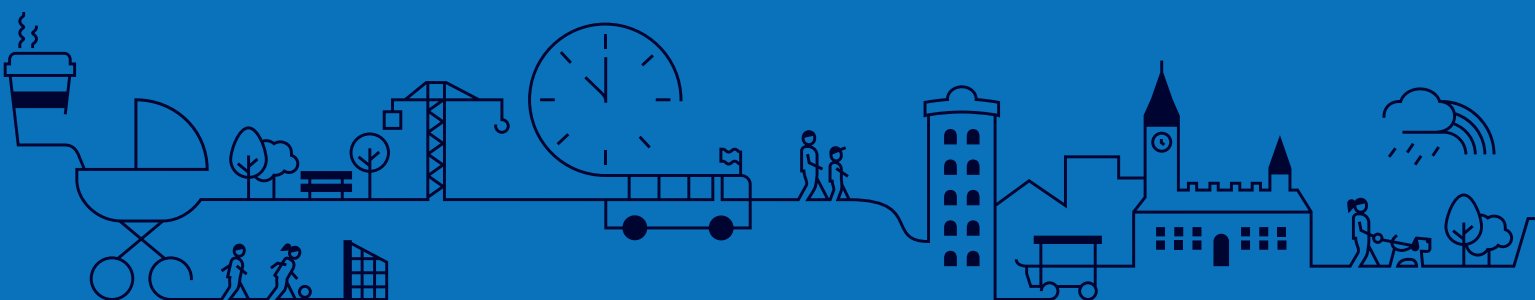
Handleplan

ARBEJDSKRAFT TIL VIRKSOMHEDERNE

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 26. august 2019



”Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal gennem øget samarbejde med virksomhederne sikre bedre match mellem ledige københavnere og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft”



Indhold

Indledning	4
Løbende justering af indsatsen	5
Læsevejledning	6
De seks pejlemærker	7
Pejlemærke 1	9
Samarbejdet mellem Jobcenter København og virksomhederne skal øges blandt andet ved at flere ledige skal ud på virksomhederne	
Pejlemærke 2	11
Den enkelte ledige skal både fagligt og geografisk øge bredden i jobsøgningen	
Pejlemærke 3	13
Styrke opkvalificeringen eller omskolingen af ledige, så deres kompetencer svarer til det, virksomhederne efterspørger	
Pejlemærke 4	15
De ledige skal klædes på i forhold til den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet	
Pejlemærke 5	17
Der skal være en tidlig og bedre screening af de ledige	
Pejlemærke 6	19
Færre ledige akademikere	
Bedre IT-understøttelse i indsatsen	21
Arbejdskraft til fremtidens arbejdsmarked	22
Den fremadrettede proces	23
Opfølgning	23



Indledning

København skal være en by med vækst og mange forskellige erhverv. Det kræver, at virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft, de har behov for.

Jobcenter København har derfor en stor og vigtig opgave i at medvirke til, at virksomhederne får formidlet den ledige arbejdskraft, der er til rådighed. Samtidig skal de ledige københavnere ses som relevant og kompetent arbejdskraft. Det sker fx ved, at jobcenteret understøtter, at kompetencerne blandt ledige københavnere vedligeholdes og udvikles, så de matcher virksomhedernes behov.

Kort sagt: Matchet mellem virksomheder og ledige er et vigtigt element i en fortsat fremgang i København. Det er væsentligt for, at virksomhederne oplever, at København er et attraktivt sted

at drive virksomhed. Et sundt erhvervsliv er til gavn for alle i byen, og sikrer både byen og den enkelte ledige det økonomiske grundlag for den velfærd, vi ønsker.

Denne handleplan er udarbejdet med udgangspunkt i det, vi ved virker. Det fortjener både de ledige og virksomhederne.

Vi ved, at samtaler – gerne tidligt i ledighedsforløbet – har en positiv effekt og at en aktiveringsindsats målrettet forløb på rigtige virksomheder har en høj beskæftigelseseffekt (det gælder særligt løntilskud). Herudover ved vi, at en målrettet uddannelsesindsats har en overvejende positiv effekt, hvis der måles på længere sigt, og hvis indsatsen målrettes konkrete jobåbninger. Denne viden udgør fundamentet for handleplanen, jf. figur 1.

Figur 1: **Fundamentet for indsatsen**



Løbende justeringer af indsatsen

Der laves løbende nye undersøgelser af, hvad der virker i beskæftigelsesindsatsen og i jobcentret samles der mere praktiske erfaringer med indsatsen. Fra politisk hold sker der også ændringer og nye projekter igangsættes. Det betyder, at der jævnligt er behov for at gentænke og justere indsatsen, så det sikres, at de ledige hele tiden får den indsats, som forskning og erfaring viser virker bedst.

Forvaltningen vil derfor kontinuerligt forholde sig til ny viden, nye resultater af den eksisterende indsats og nye politiske initiativer og vil, når det er relevant, forelægge Beskæftigelses- og Integrationsudvalget indstillinger om tilpasninger af indsatsen.



Læsevejledning

Handleplan for arbejdskraft til virksomhederne beskriver, hvordan det sikres, at de mest ressourcestærke ledige i København kommer i arbejde, samtidig med at virksomhederne får den arbejdskraft, som de har behov for.

Målgruppen for handleplanen er således de jobparate kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagerne. Der er altså tale om ledige, der ikke har problemer udover ledighed, og som forventes at kunne tage et job inden for tre måneder.

I København er der cirka 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), jf. tabel 1.

De fleste af de indsatser, der foreslås i handleplanen, er ikke nye indsatser, men justeringer af eksisterende. Jobcentrets opgave er kontinuerligt at give den bedste indsats. Den indsats, der tilbydes de ledige i dag, er god. Men med ny lovgivning og ny viden er der mulighed for at gøre den endnu bedre.

Der skal være skarpt fokus på at undgå unødvendigt ekstra bureaukrati. Medarbejderne skal bruge mest muligt af deres tid på at være i kontakt med de ledige og virksomhederne. Ikke på bureaukrati. Derfor vil der være et skarpt fokus på at holde eventuelle behov for yderligere registreringer på et minimum.

Tabel 1: Jobparate fordelt på ydelse, juni 2019

Ydelse	Antal fuldtidspersoner
Dagpengemodtagere	13.000
- Heraf akademikere	5.700
Jobparate kontanthjælpsmodtagere	2.000
I alt	15.000

* Kilde: Jobindsats.dk

Gruppen indeholder alle uddannelsesniveauer – fra ufaglærte til akademikere. Der er ledige i gruppen, der har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, mens andre er ramt af tilbagevendende ledighed. For nogle brancher, fx byggebranchen er der tilbagevendende sæsonledighed.

De ledige tilhører også alle aldersgrupper. Der er ledige, der lige er trådt ind på arbejdsmarkedet, nogle der har mange års erfaring, og endelig en gruppe, der er på vej på pension.

Handleplanen er baseret på den grundlæggende præmis, at det gode match mellem virksomhed og ledig dels handler om at yde en god virksomhedsservice, dels handler om jobcentrets kerneopgave: at få ledige i job eller uddannelse. Med udgangspunkt i denne præmis præsenteres seks pejlemærker for den fremadrettede indsats i forhold til de stærke ledige.

De seks pejlemærker er:

1. Samarbejdet mellem Jobcenter København og virksomhederne skal øges blandt andet ved at flere ledige skal 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. Der skal være en tidlig og bedre screening af de ledige.
6. Færre ledige akademikere.

Sidst i handleplanen redegøres kort for behovet for at sikre en bedre IT-understøttelse af medarbejdernes indsats for at bringe de ledige i arbejde samt udfordringer på fremtidens arbejdsmarked. En fremtid, hvor flere og flere ledige forventes ikke at få fastansættelser, men bliver projektansat, midlertidigt ansat, er på supplerende dagpenge og lignende.



Pejlemærke 1

Samarbejdet mellem Jobcenter København og virksomhederne skal øges blandt andet ved at flere ledige skal ud på virksomhederne

Indsatsen med at få ledige i beskæftigelse handler ofte om at finde det rette match mellem den enkelte ledige og en konkret virksomhed. Det gælder både i forhold til faglige og personlige kompetencer. Derfor skal Jobcenter København øge brugen af virksomhedsplaceringer, samtidig med, at der er fokus på at løfte kvaliteten og resultaterne af placeringerne.

Virksomhedsrettede indsatsen er blandt de mest effektive redskaber i beskæftigelsesindsatsen. De nyeste tal fra Jobindsats viser, at 68 pct. af dagpengemodtagerne i København kommer i beskæftigelse, efter de har været i løntilskud¹. For virksomhedspraktik er det tilsvarende tal 34 pct.

Virksomhederne skal se Jobcenter København som en relevant rekrutteringskanal. I dialogen skal virksomhedernes behov afdækkes, og der skal ske en forventningsafstemning, så rekrutteringsprocessen kan lykkes, også selv om der ikke umiddelbart er en ledig, der passer til jobbet.

Målet er ikke, at Jobcenter København skal samarbejde med alle virksomheder i København, men samarbejdet skal især øges med virksomheder, som mangler medarbejdere med netop de kompetencer, som de ledige har, og med virksomheder, hvor ledige ofte kommer i ordinær beskæftigelse (fx inden for handelsbranchen og rengøringsbranchen). Et tæt samarbejde med flere virksomheder giver jobcentret flere kort på hånden, når de ledige skal hjælpes i job.

Med budgetaftalen for 2016 blev det vedtaget, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kunne omlægge midler fra indsats til service, så en større del af indsatsen blev lagt ude på virksomhederne. Med budgetaftalen for 2019 blev

det besluttet at fortsætte omlægningen, således at der omlægges for 20 mio. kr. i 2019 og 50 mio. kr. i 2020. Midlerne er bl.a. anvendt til at ansætte key account managers, der skal etablere og drive langsigtede og værdiskabende relationer til udvalgte virksomheder. Samarbejdet med virksomhederne kan handle om rekruttering til ordinære jobs såvel som til støttet beskæftigelse (typisk løntilskud eller virksomhedspraktik), eller om opkvalificering i forbindelse med ansættelse.

Det er en bunden opgave for forvaltningen at sikre, at omlægningen resulterer i et øget og tæt samarbejde med de københavnske virksomheder. Det er den politiske målsætning, at flere jobs bliver besat med københavnske ledige og sekundært, at virksomhedsplaceringer bliver anvendt i øget omfang som en del af den aktive beskæftigelsesindsats.

Derfor skal Jobcenter København have mere fokus på, at:

- Hente flere ordrer 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.

¹ Kilde: Jobindsats.dk. Andel i beskæftigelse 3 mdr. efter aktivering. Opgjort i 3. kvartal 2018.



Samarbejdsgrad

I jobindsats måles kommunernes kontakt med virksomhederne som en samarbejdsgrad. Samarbejdsgraden måler, hvor mange virksomheder jobcentret har været i kontakt med angående støttet beskæftigelse, mentor, personlig assistance m.v. inden for en given periode. Virksomheder tæller kun med en gang, selvom der har været flere placeringer. Samarbejdsgraden i København er på 23 pct. Thisted Kommune har landets højeste samarbejdsgrad på 47,3 pct.

Virksomhedsoverblikket

Virksomhedsoverblikket er et redskab til at hjælpe virksomhedskonsulenterne i det opsøgende arbejde og hjælpe sagsbehandlere med at guide ledige ud i relevante job. Virksomhedsoverblikket giver jobcentre et overblik over virksomheder, der potentielt har behov for at rekruttere nye medarbejdere på landsplan, regionalt og lokalt.

Virksomhedsoverblikket kan bruges af virksomhedskonsulenter i det opsøgende arbejde.

Virksomhedsoverblikket kan give sagsbehandleren et værktøj i den jobrettede samtale.

Konkrete indsatser:

- Udvikle faktabaseret og systematisk grundlag for, hvilke virksomheder, der skal opsøges med henblik på jobåbninger
- Arbejde målrettet med korte placeringer inden for brancher med mangel på arbejdskraft, bl.a. ved brug af tre typer af virksomhedspraktikker, der skal sikre en forventningsafstemning af formålet med virksomhedspraktikken og opfølgning herpå
- Sluse flere ledige ind i bygge- og anlægsbranchen gennem HRS-samarbejdet ², og styrke det tværkommunale samarbejde

² HRS står for Hovedstadens Rekrutteringsservice. Hovedstadens Rekrutteringsservice er et fælles beskæftigessamarbejde mellem 19 kommuner, der skal sikre arbejdskraft til Hovedstadsområdet.

Pejlemærke 2

Den enkelte ledige skal både fagligt og geografisk øge bredden i jobsøgningen

Det er vigtigt, at de ledige er fleksible i deres jobsøgning, hvis virksomhederne skal have den arbejdskraft, de har behov for. Derfor skal ledige søge alle relevante job, som de kan bestride, også selvom jobbene enten ligger længere væk eller ikke matcher den enkeltes faglige kompetencer fuldstændigt.

Frem for alt skal de ledige søge job, hvor der mangler arbejdskraft. Jobcentret skal medvirke til at sikre, at de ledige står til rådighed for så bredt et arbejdsmarked som muligt. Der skal være fokus på, hvad den ledige kan og vil, så der kan sikres det bedste match med virksomhederne.

Undersøgelser udført af konsulenthuse Marselisborg³ og Mploy viser, at både den geografiske og den faglige mobilitet kan og skal øges. Den gennemsnitlige transporttid for ledige københavnere lå i analyserne på henholdsvis 30 og 37 minutter. Analyserne omhandler dagpengemodtagere, men jobparate kontanthjælpsmodtagere vurderes at have samme udfordring.

Analyserne viser også, at der er potentiale for at øge de lediges faglige mobilitet. Omkring 27 pct. af de jobs, der bliver søgt af dagpengemodtagere uden akademisk uddannelse, er uden for den lediges faglige område. For akademikere gælder, at omkring 25 pct. af de jobs, som de søger, er ikke-videns arbejde. Med virksomhedernes mange forgæves rekrutteringer, bør den faglige og geografiske mobilitet øges.

Ifølge analyserne kan søgeintensiteten også øges - altså, hvor mange job, den enkelte ledige søger om ugen. I Marselisborgs analyse fra 2015 søgte ledige akademikere i København i gennemsnit 1,6 job om ugen. Da forvaltningen efterfølgende målte var søgeintensiteten 2 job om ugen i 2016 og 1,7 job om ugen i 2017 og 2018. Mploy's undersøgelse af den øvrige dagpengegruppe fra 2017 viser en søgeintensitet på 1,6 stillinger om ugen.

Derfor skal Jobcenter København have mere fokus på, at:

- Styrke vejledning om jobmulighederne uden for København og udfordre de lediges jobsøgning i samtalen. 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 at 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.

³. Nøgletal fra Marselisborgs analyse er efterfølgende blevet opdateret af forvaltningen.



Rådighedsregler

Faglig:

Dagpengemodtagere skal søge jobs indenfor de områder som er aftalt med a-kassen i "krav til jobsøgning". Findes der ikke tilstrækkeligt med stillinger indenfor en given branche udvides den faglige mobilitet til andre brancher.

Kontanthjælpsmodtagere udarbejder sammen med jobcentret "min plan", hvoraf beskæftigelsesmål fremgår. Beskæftigelsesmål er rettet mod områder, hvor der er behov for arbejdskraft. Der skal søges bredt og realistisk indenfor beskæftigelsesmål.

Geografisk:

En ledig skal som udgangspunkt kunne overtage arbejde med en samlet daglig transporttid på op til 3 timer med offentlige transportmidler.

For kontanthjælpsmodtagere aftales det via "min plan" hvorledes den ledige skal søge. Det skrives i "min plan", hvis den ledige pålægges at søge bredere geografisk. Hvis konsulenten vurderer, at den ledige ikke retter sig efter pålæg om at søge bredere geografisk skal der opstå tvivl om den lediges rådighed.

Konkrete indsatser:

- Bringe minimum et konkret job ind i alle samtaler med de ledige, som kan danne grundlag for at tale om den lediges jobsøgningsstrategi.

Pejlemærke 3

Styrke opkvalificeringen eller omskolingen af ledige, så deres kompetencer svarer til det, virksomhederne efterspørger

Uddannelse er et af de redskaber i beskæftigelsesindsatsen, der bidrager til at sikre, at arbejdsstyrken har de kompetencer, som virksomhederne efterspørger.

Samtidig kan uddannelse sikre, at den ledige fremadrettet får en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet. For nogle ledige kan uddannelse være en vej ind på arbejdsmarkedet, for andre giver det mulighed for at skifte branche, fx hvis de er nedslidte eller deres funktion er på vej til at forsvinde. Derfor skal Jobcenter København arbejde målrettet med uddannelsesaktivering i forhold til områder med gode beskæftigelsesmuligheder. I mødet med den ledige ses det ofte, at de ledige der har mindst uddannelse ikke efterspørger det og ikke altid er motiverede for uddannelse. Derfor forudsætter et målrettet arbejde med uddannelse også en indsats for at motivere ledige til at tage uddannelse.

Ifølge STARs rekrutteringsanalyse har flere og flere virksomheder udfordringer med at besætte deres stillinger med den ønskede arbejdskraft. STARs seneste måling fra februar 2019 viser 20 pct. forgæves rekrutteringer i København og Nordsjælland. Det er særligt inden for transport samt bygge og anlæg, at det er svært at rekruttere⁴, men også andre brancher er udfordret af mangel på arbejdskraft. Manglen på kompetent arbejdskraft stiger, når beskæftigelsen øges. De forgæves rekrutteringer betyder, at virksomhederne bliver mere åbne overfor, at ledige kan opkvalificeres til at besætte de ledige stillinger.

I Jobcenter København er der over de seneste år arbejdet intensivt for at øge anvendelsen af uddannelsesaktivering – herunder bedre anvendelse af de centralt udmeldte uddannelsespuljer.

For eksempel er Københavns anvendelse af den regionale uddannelsespulje steget fra 9 pct. af det udmeldte beløb i 2015 til 80 pct. i 2018. Ikke desto mindre er der stadig en stor opgave i at sikre, at de ledige bliver klædt på med de rette kompetencer, så de i så høj grad som muligt matcher de behov, der er hos virksomhederne.

Derfor skal Jobcenter København have mere fokus på, at:

- Motivere ledige uden kompetencegivende uddannelse til at tage kortere uddannelse/kurser.
- I højere grad udnytte 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.
- Motivere unge ledige, eventuelt med gymnasial uddannelse til at tænke i faglærte uddannelser.

⁴ Rekrutteringssurvey, rapport februar 2019.



Uddannelsespuljer

Der findes flere uddannelsespuljer, men særligt tre er vigtige:

Uddannelsesløft

En mulighed for ledige over 30 år for at tage en erhvervsuddannelse og modtage 80 pct. af dagpengesatsen. Uddannelsen kan påbegyndes fra første ledighedsdag og skal som udgangspunkt afsluttes inden for dagpengeperioden.

Regional uddannelsespulje (positivlisten)

Dagpengemodtagere kan få tilbud om korte erhvervsrettede uddannelsesforløb efter en regional positivliste. Til ordningen er knyttet en tilsagnspulje, der sikrer 80 pct. refusion inden for det tilsagte beløb.

Forsøg med pulje til opkvalificering inden for mangelområder

I Trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser, er der afsat en pulje på i alt 37 mio. kr. til at udvide mulighederne for opkvalificering af ledige inden for stillingsbetegnelser med rekrutteringsudfordringer.

Københavns praktikpladsindsats for unge

Jobcenter København har en særlig indsats for at matche unge, der mangler en lære- eller elevplads, med virksomheder, som har brug for elever og lærlinge. Målgruppen for den særlige indsats er 15-29-årige københavnere med afsluttet grundforløb på en erhvervsuddannelse, der forgæves har søgt lære- eller elevplads i to måneder eller mere, og som har henvendt sig til jobcentret og modtager uddannelseshjælp.

I indsatsen samarbejdes der med arbejdsgiverorganisationer, og erhvervsskolerne i København og på tværs af kommuner.

Konkrete indsatser:

- Øge effekten af uddannelsesindsatsen gennem øget samarbejde med a-kasserne om screening af de ledige i forhold til opkvalificering og motivering til uddannelse.
- Øget fokus på basale kundskaber og behov for FVU, blandt andet for at øge motivationen for uddannelse generelt.
- Arbejde med korte målrettede kurser til AC'ere.
- Fokus på uddannelsespuljerne, herunder positivlisten samt ordninger som voksenlærling og uddannelsesløft.
- Opkvalificere ledige til stillinger inden for den offentlige sektor, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft. Fx inden for ældrepleje, hvor der er mangel på social- og sundhedshjælpere.
- Udarbejdelse af en udmøntningsplan for anvendelse af uddannelsesaktivering.

Pejlemærke 4

De ledige skal klædes på i forhold til den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet er under konstant forandring. Nogle af de større forandringer er en øget digitalisering i mange job, jobfunktioner, der forsvinder og nye/øgede krav til arbejdsstyrken.

Alene den eksisterende teknologi kan ifølge McKinsey i gennemsnit automatisere op mod 40 % af arbejdstimerne ud af nuværende job, og betyde at mellem 250.000 og 300.000 beskæftigede i Danmark kan blive særligt udfordret i transitionen til nye opgaver. For nogle har det allerede betydet, at de har mistet deres job. De kan have behov for enten en opkvalificering eller omskoling

Hvis kravene på fremtidens arbejdsmarked skal imødekommes, er de rette færdigheder, kompetencer og viden afgørende. Derfor skal jobcentrene i højere grad have blik for at klæde de ledige på i forhold til den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet. Stort set alle jobs på dagens arbejdsmarked forudsætter enten konkrete IT-kompetencer eller et "digitalt mindset", hvor der er en forståelse for digitaliserede forløb eller brug af data. Konkrete IT-kompetencer kan være alt fra korte uddannelsesforløb som fx "digital koordinatorforløbet", som er et kursus til akademikere eller uddannelsesforløb til rengøringsassistenten, der skal lære at betjene den nyeste teknologi i jobbet.

Konsulentbureauet Mploy's analyse for STAR fra december 2018, "Virksomhedernes behov for basale it-kompetencer inden for udvalgte fagområder", viser, at virksomheder inden for mange brancher efterlyser læse-skrive og regne-kompetencer, men der efterlyses også basale it-kompetencer hos social- og sundhedshjælpere, hos industriens produktionsmedarbejdere og hos receptionister. Digitaliseringens øgede krav til medarbejderne, behovet for opkvalificering inden for IT-kompetencer og basale kompetencer samt livslang læring underbygges af analyser fra DEA og disruptionsrådet. DEA's analyse viser samtidig, at nogle faggrupper nyder godt af den øgede automatisering i form af højere løn og større beskæftigelse.

Derfor skal Jobcenter København have mere fokus på, at:

- Forbedre de lediges IT-kompetencer, så de er klar til de krav, der bliver stillet på arbejdsmarkedet.



Konkrete indsatser:

- Udarbejde en strategi for styrkelse af de lediges IT-kompetencer. Input til strategien skal blandt andet komme fra:
 - Ekspertgruppe.
Borgmesteren har inviteret en række eksperter på området til at drøfte behovet for IT-kompetencer på fremtidens arbejdsmarked. Det vil ske ved tre møder hen over efteråret.
 - Afdækning af jobcentrets nuværende IT-tilbud samt behov for IT-tilbud fremadrettet.



Pejlemærke 5

Der skal være en tidlig og bedre screening af de ledige

For at hjælpe den enkelte ledige bedst muligt, er det vigtigt, at jobcentret hurtigt i ledighedsforløbet får et godt kendskab til den lediges situation. En god screening kan betyde, at indsatsen hurtigere og bedre kan målrettes til den enkelte ledige med et skarpt fokus på den forventede effekt. Derfor bør Jobcenter København arbejde med systematisk screening af de ledige.

Jobcenter København har tidligere deltaget i forsøg, hvor en grundigere screening af de ledige har været en del af indsatsen. Screeningen har været med til at give et dybere kendskab til de enkelte ledige, og tegnet et mere nuanceret billede. Blandt andet kom det frem, at selvom mange ledige angiver, at de kan tage job inden for rengøring, så var det reelt få, der stod til rådighed for de konkrete rengøringsjob. Det kan fx skyldes skæve arbejdstider, helbredsproblemer eller krav til konkrete certifikater, der betyder, at de ledige alligevel ikke er klar til at tage et konkret job inden for rengøringsbranchen.

En god screening betyder, at jobcentret tidligere kan sætte ind med en mere målrettet indsats, hvilket forhåbentlig kan forkorte den enkeltes ledighedsperiode. Jobcentret arbejder allerede med screening, men bør folde det endnu mere ud.

Derfor skal Jobcenter København have mere fokus på, at:

- Hvilken indsats de ny-ledige 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.



Konkrete indsatser:

- Parallelt med a-kasseforsøget, skal jobcentret selv iværksætte en systematisk screening i jobcentret af de ledige, der ikke får deres indsats varetaget af a-kasserne. Screeningen kan fx bestå af sags-gennemgang, screeningsværktøj og samtale.



Pejlemærke 6

Færre ledige akademikere

I København er der forholdsmæssigt flere ledige akademikere end i de andre universitetsbyer. Særligt dimittenderne har svært ved at finde vej ind på arbejdsmarkedet. Dimittendledigheden i København er 6 pct.⁵ Efter 3 måneders ledighed er cirka halvdelen af de nyledige akademikere stadig ikke kommet i job eller uddannelse. Det er et samfundsmæssigt tab, da der er tale om en veluddannet gruppe, der kan være med til at sikre væksten fremadrettet.

Ledige akademikere kan ofte have svært ved at oversætte deres kompetencer til virksomhedernes konkrete behov. Samtidig overser de ofte jobmulighederne uden for det traditionelle akademiske arbejdsmarked. De ledige dimittender kan mangle kendskab til arbejdsmarkedet, herunder mulighederne på det private arbejdsmarked, og de krav og forventninger, der er til akademisk arbejdskraft. De mange akademiske uddannelsesretninger og uddannelses titler kan gøre det svært for virksomhederne at gennemskue, hvilke kompetencer en kandidat har. Samtidig kan uddannelsernes specialisering betyde, at den enkelte kandidat fokuserer mere på sine specialistkompetencer end på de generalistkompetencer, som en akademisk uddannelse også giver og som typisk åbner op for et langt bredere arbejdsmarked.

Mens der er ledige akademikere i København, er der akademiske stillinger udenfor hovedstadsområdet, der kan være svære at besætte. De ledige akademikere vil derfor kunne komme hurtigere i job, hvis de spreder deres jobsøgning ud geografisk.

Derfor skal de ledige akademikere udfordres i deres jobsøgning. En jobsøgningsstrategi bør både indeholde forskellige stillingsbetegnelser herunder generalist stillinger og ikke-akademiske

stillinger, og favne bredt geografisk. Herudover kan særligt de nyuddannede søge at skabe deres egen stilling, fx som freelance konsulent eller deltidsansat med flere arbejdssteder, evt. indtil det lykkes at komme i en mere fast ansættelse.

Hvis de ledige ikke finder et arbejde i den første del af deres ledighedsperiode, skal jobcentret hjælpe dem med at ændre deres jobsøgning. Samtidig skal jobcentret i kontakten med virksomhederne have en åben dialog om, hvad de forskellige akademiske uddannelser dækker over, så virksomhederne også er åbne over for andre uddannelsesretninger end dem, som de normalt ville efterspørge.

Derfor skal Jobcenter København have mere fokus på, at:

- 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.

⁵ Dimittend er her defineret som medlemmer af de akademiske a-kasser (Akademikernes, Magistrenes, Økonomerne (CA) og Journalistik, kommunikation og sprog) under 30 år. Der er målt i antal fuldtidsledige, som andel af forsikringsaktive i samme målgruppe.



Konkrete indsatser:

- Før-dimittend indsats i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne med fokus på jobsøgning både i og uden for Danmark samt målrettet virksomhedssamarbejde.
- Øge brugen af målrettede, korte kurser (fx digitale kompetencer), så akademikerne bliver klædt endnu bedre på til at træde ind på arbejdsmarkedet.
- Tilpasse indsatsen i "godt fra start" for akademikere i overensstemmelse med tidligere beslutning i BIU med henblik på at øge resultatskabelsen. Indsatsen udløber ultimo 2019.



Bedre IT-understøttelse i indsatsen

Den nuværende IT-mæssige understøttelse af jobcentret er ikke god nok og betyder, at det kan være svært at finde frem til de ledige, der har de kompetencer, som virksomhederne søger. Det skyldes dels de statslige skabeloner, som de ledige skal anvende, dels at oplysningerne er afhængige af de data, som de ledige selv taster ind i systemet. Derfor skal forvaltningen arbejde videre med at udvikle IT-redskaber, som kan hjælpe de ledige, virksomhederne og Jobcenter Københavns medarbejdere.

En bedre udnyttelse af de nye IT-muligheder, kan understøtte jobcentret og den enkelte konsulent i det daglige arbejde med ledige og virksomheder. Dette ses fx med den digitale assistent Asta, som Københavns Kommune og andre kommuner har udarbejdet og som allerede bruges i dag. Asta er en automatiseret digital assistent til jobcentrets sagsbehandlere. Den er udstyret med en teknologisk værktøjskasse, fx robotteknologi og kunstig intelligens, til at hjælpe sagsbehandleren med at samle de mest relevante informationer om borgeren, skabe overblik over borgerens sag og

holde fokus på det væsentligste. Det betyder, at sagsbehandleren på jobcentret har færre manuelle arbejdsgange og et bedre overblik, hvilket giver mulighed for øget fokus på at hjælpe den ledige bedst muligt i arbejde. Asta kan ikke noget, som sagsbehandleren ikke selv ville kunne – men Asta kan gøre det hurtigere og mere grundigt og dermed give sagsbehandler kvalificeret beslutningsstøtte.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er i gang med at implementere sin digitaliseringsstrategi, der medtænker både ledige, virksomheds- og medarbejderperspektiv med teknologier inden for automatisering og kunstig intelligens. Teknologien kan blandt andet støtte jobkonsulenten i at finde den rette indsats for borgeren. På samme måde kan softwarerobotter varetage regelbundne administrative opgaver.

Dette skal alt sammen frigøre tid til den direkte borgerkontakt og gøre det lettere at være ledig i Jobcenter København.

Arbejdskraft til fremtidens arbejdsmarked

Fremtidens arbejdsmarked forventes i stigende grad at være præget af korte ansættelser, projektansættelser, deltidsarbejde og lignende. Det er en anden måde at være tilknyttet arbejdsmarkedet, og det udfordrer lovgivning såvel som den måde, som jobcentrene agerer på i dag. Spørgsmålene er mange og svarene er færre – endnu. Derfor vil forvaltningen rejse problemstillingerne relevante steder og proaktivt søge svar på spørgsmålene.

Jobcentrene oplever, at der er flere ledige i deltids og projektansættelse. Som lovgivningen er skruet sammen, oplever Jobcentret, at der mangler incitamenter for ledige i deltidsjob til at tage flere timer. Tilsvarende mangler der incitament for fuld-

tidsforsikrede til at tage deltidsbeskæftigelse. De deltids- og projektansatte er en målgruppe, som jobcentret har svært ved at favne. Samtidig udvikler der sig i stigende grad forskellige former for platformøkonomier, hvilket rejser nye problemstillinger i forhold til jobcentrets formidlingsindsats.

Fremtidens arbejdsmarked indeholder i stigende grad også internationale talenter. Her har jobcentret en vigtig rolle med at fastholde den udenlandske arbejdskraft og eventuelt den medrejsende familie, så de falder til i Danmark og hjælper danske virksomheder med at vækste.



Hvad sker der fremadrettet

Med denne handleplan prioriterer Beskæftigelses- og Integrationsudvalget en række indsatser, hvoraf nogle kan afholdes inden for den eksisterende økonomi, mens andre vil kræve flere penge.

På grund af de økonomiske rammer og jobcentrets kapacitet i forhold til at igangsætte nye initiativer og ændre indsatsen samtidig med den daglige drift, er det ikke muligt at igangsætte alle handleplanens forslag til initiativer på en gang. Det skal også ses i lyset af implementeringen af den nye Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats pr. 1. januar 2020 (forenklingsaftalen).

For at sikre de bedste resultater skal implementeringen af de konkrete indsatser således igangsættes i forskellige tempi. Forvaltningen får til opgave at sikre en realistisk og trinvis implementering af indsatserne. Implementeringen af handleplanen vil så vidt muligt ske inden for den eksisterende økonomiske ramme. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vil senest i første halvdel af 2020 blive forelagt en oversigt over elementer, der vurderes at kræve yderligere midler.

Med udvalgets godkendelse af handleplan anses AC-aftalen som udløbet.

I første halvdel af 2021 skal det nye Beskæftigelses- og Integrationsudvalg tage stilling til, om der er behov for at revidere handleplanen.

Opfølgning

Der skal følges op på aftalen på to måder. For det første skal der følges op via den generelle opfølgning på fokusområderne, som udvalget forelægges. Her måles der på den generelle udvikling for de ledige.

For det andet skal udvalget i forbindelse med udfoldelsen af større strategiske områder, som fx uddannelsesindsatsen, tage stilling til, om der skal fastsættes særskilte mål og hvordan der i givet fald skal følges op.

