

Bilag 3 – Beskrivelse af indsatser

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft

Forhold der spiller ind på muligheden for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft

Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft afhænger af følgende faktorer og påvirker de redskaber, der skal anvendes i den konkrete kontekst:

- Ledigheden i det pågældende land
- Sprog: Behov for sprogundervisning, og i så fald i hvilket omfang.
- Transport: Mulighed for at der kan pendles til arbejdspladsen, eller om der er behov for midlertidig eller permanent bolig tæt på arbejdspladsen.
- Om der foreligger opholds- og arbejdstilladelse m.m.
- Regler for personer fra hhv. EU/EØS-lande og uden for EU/EØS-lande.
- Om der kan leves op til de kompetence- og uddannelseskrav, der er for stillingen. Her skal der i forhold til udenlandsk arbejdskraft være særlig opmærksomhed på følgende forhold:
 - Hvis ansættelsen kræver dansk autorisation
 - Kompetencevurdering af udenlandsk uddannelse, hvis ansættelsen kræver en særlig uddannelse

Udvalgte redskaber

- Introkurser for udenlandsk arbejdskraft
Kurserne skal introducere til den danske arbejdskultur, det danske arbejdsmarked og de danske rettigheder m.m., så de nye kandidater hurtigere kan finde sig til rette i jobbet.

Det er tanken, at der kan tages afsæt i og bygges videre på de erfaringer BIF har gjort sig i forbindelse med afholdelse af introkurser for højtuddannet arbejdskraft, som allerede er i landet.

Anbefalingen er, at BIF står for denne indsats grundet deres erfaringer. Da konceptet for introkurser med dette forslag udbredes til nye målgrupper skal BIF arbejde henimod at søge budgetmidler til at udvikle, etablere og afholde introkurserne.

- Deltagelse i karrieremesser i Hovedstadsområdet eller i udlandet
Formålet er at styrke branding af KK som arbejdsplads og fortælle om jobmulighederne i KK. I forhold til udenlandske arbejdskraft kan branding konkret styrkes ved enten at invitere udlændinge på jobmesser i København eller ved at KK deltager på jobmesser i udlandet - fx i Sydsverige. Via Greater Copenhagen kan der etableres et tættere samarbejde, mhp. at sikre at velfærdsforvaltningerne bliver inviteret med på messer i Sydsverige. Det er ØKF's opgave at understøtte branding af KK som arbejdsplads, og det anbefales derfor at ØKF sammen med BIF styrker KK's deltagelse på flere messer i både Danmark og i udlandet. Hvis der skal arbejdes videre med redskabet, skal ØKF sammen med BIF arbejde på at søge budgetmidler til aktiviteten
- Administrativ støtte til forvaltningerne
Styrket administrativ støtte til ansættelse af udenlandsk arbejdskraft på de enkelte arbejdspladser. Fx nedsættelse af en task-force, der kan yde konkret rådgivning og bistand til lokale aktører.

Rekruttering til uddannelse, omskoling og opkvalificering (1/2)

Udvalgte redskaber

- Videre arbejde med at styrke fastholdelse af elever og studerende
Der er et stort potentiale i at fastholde elever og studerende efter endt uddannelse, da KK løbende har ca. 1.400 elever fra 10 forskellige erhvervsuddannelser ansat. Dertil kommer omkring 3.400 studerende fra 8 forskellige professions- bacheloruddannelser årligt i praktik. Uddannelse København understøtter, at elever og studerende gennemfører deres uddannelse, samt at de efterfølgende ønsker at søge ansættelse i KK. Samlet set bliver under halvdelen af de ca. 4.800 elever og studerende ansat i KK efter endt uddannelse, så potentialet for yderligere rekruttering er stort. Uddannelse København har igangsat en række initiativer der fokuserer på at styrke praktikvejledningen, sikre dynamiske læringsmiljøer på arbejdspladserne samt tæt sammenspil mellem skole og praktikplads. Det er vigtigt, at disse indsatser fortsat prioriteres og styrkes yderligere hvis nødvendigt.
- Fra ufaglært til faglært
Der er et stort og uudnyttet potentiale i at opkvalificere ufaglærte medarbejdere til faglært, da der i SOF, SUF og BUF er et stort antal ufaglærte medarbejdere:
 - Meritpædagoguddannelsen giver mulighed for alle, der opfylder en række adgangskrav samt har konkret erfaring inden for det pædagogiske område, at uddanne sig til pædagog på to år og to mdr. Modellen indebærer, at den studerende arbejder gennem hele uddannelsesforløbet.

BUF har gode erfaringer med konceptet. Det kan undersøges, om konceptet kan udvides til det pædagogiske område i SOF, og om det også kan udbredes til andre fagområder og forvaltninger – fx uddannelse af meritlærere. Hvis der skal arbejdes videre med dette redskab, skal de respektive forvaltningerne undersøge, hvad det vil kræve af økonomi og ressourcer at tilpasse og videreudvikle forløbet, så det passer til netop deres behov.

- Puljen Ufaglært til Faglært (UFTF) via Den Kommunale Kompetencefond (DKKF): Puljen henvender sig til alle ufaglærte medarbejdere ansat på en FOA- eller 3F-overenskomst, der er over 25 år og har min. to års anciennitet i KK på tidspunktet for uddannelsesstart. Ufaglærte medarbejdere kan gennemføre en faglært uddannelse på ordinær løn, da DKKF udbetaler differencen ml. den centralt aftalte elev- eller uddannelsesløn og medarbejderens ordinære løn. KK anvender i dag puljen i yderst begrænset omfang, og det kan derfor med fordel undersøges, hvad der skal for at forvaltningerne øger anvendelsen af puljen og dermed estimere et samlet potentiale for KK.

Rekruttering til uddannelse, omskoling og opkvalificering (2/2)

Udvalgte redskaber (fortsat)

- Uddannelse af ledige til velfærdsområderne

Der er fortsat ledige københavnere, der potentielt kan komme i job i KK. Fokus vil primært være på at rekruttere med henblik på at uddanne, omskole eller opkvalificere. Formålet er at uddanne ledige med henblik på at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne til velfærdsområderne. I forbindelse med overførelsessagen 2021-2022 har BIF fået midler til at igangsætte forløb, der skal forberede job- og uddannelsesparate borgere til at kunne indgå i forvaltningernes arbejde. Forløbene skal ses i sammenhæng med den eksisterende indsats mellem BIF og forvaltningerne kombineret med eventuelle uddannelsesforløb i forvaltningerne. BIF er i dialog med SOF, SUF og BUF om at udarbejde en beskrivelse af forløbene. Der er sikret finansiering til at afvikle forløbene i 2. halvår 2022. Det anbefales, at BIF arbejder henimod at søge budgetmidler, så indsatsen kan videreføres i de kommende år. Eksempler på aktiviteter:

- Vejledning af unge henimod uddannelse/beskæftigelse inden for velfærdsområderne.
- Forløb der skal forberede jobparate ledige og uddannelsesparate borgere på uddannelse/arbejde inden for velfærdsområdet. Fokus på SOSU-hjælpere, på pædagoger og på folkeskolelærere. Forløbene kan kombineres med relevante AMU-forløb. Det kan fx være "pædagogisk grundkursus", sprogundervisning, samt læse-, skrive, regneundervisning.

- Understøtte uddannelse af flere på velfærdsuddannelserne

KK kan gøre mere for at flere kan tage en velfærdsuddannelse ved fx at understøtte, at der er nok praktikpladser, så færre ansøgere må afvises pga. mangel på praktikpladser - fx sygeplejerske-, sundhedsplejerskeuddannelsen og PAU.

På andre uddannelser er der mange ledige studiepladser. Her kan KK styrke samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, om at gøre flere ufaglærte klar til at søge ind på uddannelserne - fx ved at tage kompetencegivende fag.:

Fastholdelse via øget fokus på arbejdsfællesskaber og den gode arbejdsplads

Udvalgte redskaber

Arbejdsgruppen vurderer på nuværende tidspunkt, at følgende redskaber kan være med til at styrke de gode arbejdsfællesskaber:

- Gode og stabile rammer for arbejdspladserne – herunder økonomi, mål for kerneopgaven, forenkling af regler og omstrukturere arbejdsopgaver
- Fortsat fokus på at nedbringe sygefraværet
- Styrke ledelsen af arbejdsfællesskaber samt sikre nærvær i ledelse. Velfærdsområderne er kendetegnet ved meget store ledelsesspænd, hvilket kan udfordre muligheden for at bedrive god faglig ledelse
- Gode muligheder for at styrke kernekompetencerne via kompetenceudvikling og karriereforløb, samt understøttelse af det gode onboardingforløb
- Oplevet fleksibilitet og retfærdighed i tilrettelæggelse af arbejdstid så medarbejdere oplever balance mellem arbejds- og privatliv – fx mulighed for 4 dags arbejdsuger eller rammer for fordeling af mindre populære vagter
- Styrke fastholdelsen af særlige medarbejdergrupper - fx nyansatte, elever og ansatte over 50 år ved at tilbyde gode seniorordninger