

Udkast til handleplan til fokusområde 2 – arbejdskraft til virksomhederne

Indledning

København skal være en by med vækst og mange forskellige erhverv. For at det skal lykkes, skal virksomhederne kunne 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 opleves 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 en af nøglerne til en fortsat fremgang i København og er en forudsætning 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 borger det økonomiske grundlag for den velfærd, vi ønsker.

Udkastet til handleplan er udarbejdet med udgangspunkt i det, vi ved virker. Det skylder vi vores ledige og virksomhederne. Når vi udvikler vores indsatser, skal det også være med dokumentation og effekt for øje. Vi ved, at samtaler – gerne tidligt i forløbet – har en positiv effekt og at virksomhedsplaceringer – særligt løntilskud – har en høj beskæftigelseeffekt. Herudover sikrer en tidlig indsats, at de ledige kommer hurtigere i beskæftigelse, og uddannelsesindsatsen har en overvejende positiv effekt, særligt hvis der måles på længere sigt. Det udgør fundamentet for handleplanen, jf. figur 1.

Figur 1: Fundamentet for indsatsen fremadrettet



Løbende tilrettelæggelse af indsatsen

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

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

Handleplanens opbygning

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 med at få ledige i job eller uddannelse. Med udgangspunkt i denne præmis præsenteres først seks pejlemærker for den fremadrettede indsats i forhold til de stærke ledige.

Disse seks pejlemærker er:

1. Samarbejdet mellem jobcenter København og virksomhederne skal øges og flere ledige skal ud på virksomhederne.
2. De ledige skal øge bredden i deres jobsøgning, både fagligt og geografisk.

3. De ledige skal opkvalificeres eller omskoles, 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 bedre og tidlig screening af de ledige.
6. De ledige akademikere skal kunne formidle deres kompetencer.

Til sidst i handleplanen redegøres der kort for, at der er behov for at understøtte jobcentrets arbejde med de ledige med en bedre IT-understøttelse, og at vi som jobcenter også skal forholde os til udviklingen på fremtidens arbejdsmarked, hvor flere og flere ledige forventes ikke at få fastansættelser, men bliver projektansat, midlertidigt ansat, er på supplerende dagpenge og lignende.

Handleplanens fokus er ledige, der er tæt på arbejdsmarkedet, dvs. dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Pejlemærke 1: Samarbejdet mellem Jobcenter København og virksomhederne skal øges og flere ledige skal ud på virksomhederne

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

Jobcenter København skal samarbejde med endnu flere virksomheder og prioritere dialogen med dem. Samarbejdet med virksomhederne kan handle om rekruttering til ordinære jobs såvel som til støttet beskæftigelse (typisk løntilskud eller virksomhedspraktik).

Virksomhedssamarbejdet skal både have fokus på rekruttering og virksomhedsplaceringer. Virksomhedsrettede indsatser er blandt de mest effektive redskaber i beskæftigelsesindsatsen. De

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

nyeste tal fra Jobindsats viser, at 66 pct. af dagpengemodtagerne kommer i beskæftigelse, efter de har været i løntilskud¹. For virksomhedspraktik er det tilsvarende tal 37 pct.

Målet er ikke, at Jobcenter København skal samarbejde med alle virksomheder i København, men samarbejdsgraden skal øges med særlig fokus på virksomheder med rekrutteringsudfordringer, eller hvor ledige ofte kommer i beskæftigelse.

Med budgetaftalen for 2016 blev det vedtaget, at BIF kunne omlægge midler fra indsats til service². Med budgetaftale for 2019 blev det besluttet at fortsætte omlægningen. Midlerne er bl.a. anvendt til at ansætte key account managers, der skal etablere og drive langsigtede og værdiskabende relationer til udvalgte virksomheder. Målet med omlægningen er, at der i beskæftigelsesindsatsen fremover bruges endnu flere ressourcer på at matche ledige direkte med ledige stillinger i virksomhederne, og at de ledige sekundært tilbydes andre virksomhedsrettede indsatser med sigte på ordinær beskæftigelse

Mere af:

- Få flere virksomheder til at anvende Jobcenter København som rekrutteringskanal til ordinære jobs
- Systematisering af virksomhedskontakten ved brug af STARS virksomhedsoverblik.
- Hente flere ordrer på ordinære job, særligt på områder, hvor virksomhederne mangler arbejdskraft (fx restaurations-, bygge og anlæg).
- Hjælpe virksomhederne med at tænke nyt, når stillinger skal besættes – fx ac'ere i små og mellemstore virksomheder, hvor opgaverne både er HK og AC-opgaver.
- Styrke samarbejdsrelationerne til relevante brancheorganisationer mhp. systematisk viden om branchebestemte vilkår og rekrutteringsbehov

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

² Med budgetaftale 2019 blev det besluttet at fortsætte med at omlægge indsatsen til mere virksomhedsrettede indsatser i stedet for jobsøgningsforløb. Formålet var at øge antallet af virksomhedsplaceringer. I 2019 omlægges yderligere 20,0 mio. kr. I 2020 omlægges 50 mio. kr., mens det fra 2021 og frem årligt er 80 mio. kr. I 2019 og 2020 er det besluttet, at en del af de omlagte midler skal anvendes til ansættelse af en række key account managers, der skal etablere og drive langsigtede og værdiskabende relationer til strategisk vigtige virksomheder.

- Styrke det tværkommunale samarbejde fx gennem HRS³.

Eksempel på mulig konkret indsats:

STARS virksomhedsoverblik anvendes som systematisk grundlag for det virksomhedsopsøgende arbejde og sikrer kontakt til nogle af de relevante virksomheder, som Jobcenter København ikke er i kontakt med i dag.

Eksempel:

Sammenholdt med andre kommuner er der stadig potentiale for bedre resultater særlig af virksomhedspraktikkerne. Det skal fx ske ved at arbejde målrettet med korte placeringer inden for brancher med mangel på arbejdskraft, og implementeringen af de tre typer af virksomhedspraktikker og dermed en styrket forventningsafstemning mellem den ledige, virksomhed og Jobcenter ved opstart på et virksomhedspraktikforløb og tilsvarende systematisk opfølgning ved afslutningen af forløbet.

Pejlemærke 2: De ledige skal øge bredden i deres jobsøgning, både fagligt og geografisk

For at sikre virksomhederne den nødvendige arbejdskraft, skal de ledige være mobile. Det betyder, at de ledige skal søge relevante job, som de kan bestride, selvom de enten ligger længere væk eller ikke matcher vedkommendes faglige kompetencer fuldstændigt. Derfor skal jobcentret arbejde for at sikre, at de ledige står til rådighed for så bredt et arbejdsmarked som muligt.

For at understøtte et velfungerende arbejdsmarked er det vigtigt med en mobil arbejdskraft. Undersøgelser udført af Marselisborg, Mploy og forvaltningen viser, at både den geografiske og den faglige mobilitet kan og skal øges. Den gennemsnitlige transporttid lå i analyserne på henholdsvis 30 og 37 minutter. Analyserne omhandler dagpengemodtagere, men jobparate kontanthjælpsmodtagere vurderes at have gavn af den samme fokus.

Analyserne viser også, at der er potentiale for at øge de lediges faglige mobilitet. Omkring 27 pct. af de jobs, der bliver søgt, er uden for den lediges faglige område. For akademikere gælder, at omkring 25 pct. af de jobs, som de

³ HRS står for Hovedstadens Rekrutteringsservice. Hovedstadens Rekrutteringsservice er et fælles beskæftigessamarbejde mellem 19 kommuner, der skal sikre arbejdskraft til Hovedstadsområdet

søger, er ikke-videns arbejde. Med virksomhedernes mange forgæves rekrutteringer, bør den faglige og geografiske mobilitet øges.

Endvidere viser analyserne, at søgeintensiteten med fordel kan øges. Søgeintensiteten viser, hvor mange job, den enkelte borger 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.

Mere af:

- Foretage et realitetstjek med den ledige tidligt i ledighedsforløbet, dvs. sikre at den ledige står til rådighed for så bredt et arbejdsmarked som muligt.
- Styrke vejledning om jobmulighederne uden for København og udfordre borgerens jobsøgning i samtalen
- Sikre, at der er sammenhæng mellem de lediges kompetencer, deres beskæftigelsesmål og deres jobsøgning.

Eksempel:

Mobiliteten italesættes ved at bringe konkrete job ind i samtalen med den ledige. Ved at tale ud fra en konkret stilling vil det blive naturligt og konstruktivt at tale med den ledige om, hvilke typer af job de ellers søger, hvor langt transporttid de er villige til at bruge, deres jobsøgningsstrategi etc.

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 borger 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 borger skal søge. Det skrives i "min plan", hvis borger

Pejlemærke 3: De ledige skal opkvalificeres eller omskoles, så deres kompetencer svarer til det, virksomhederne efterspørger

Uddannelse i beskæftigelsesindsatsen sikrer den mobilitet i arbejdsstyrken, som mange virksomheder 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. Derfor skal Jobcenter København arbejde målrettet med uddannelse i forhold til områder med gode beskæftigelsesmuligheder. I mødet med borgeren ses det ofte, at de borgere 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. Manglen på faglært arbejdskraft stiger, når beskæftigelsen øges. De forgæves rekrutteringer betyder, at der åbnes op for, at ledige kan opkvalificeres til at besætte de stillinger.

I Jobcenter København er der arbejdet intensivt for at øge anvendelsen af uddannelse i indsatsen – 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 30 pct. i 2016 og 43 pct. i 2017. Derudover vil der fremadrettet også blive arbejdet med korte målrettede kurser til AC'ere.

Mere af:

- Øge fokus på voksenlærling

Uddannelsesløft

Uddannelsesløft er 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

⁴ Rekrutteringssurvey, rapport februar 2019.

- Øge effekten af uddannelsesindsatsen
- Arbejde med at motivere ledige med lidt uddannelse til at tage uddannelse
- Fra ufaglært til faglært via uddannelsesløft
- Generelt fokus på positivlisten i uddannelsesindsatsen, jf. faktaboks.

Eksempel:

Jobcenter København vil øge effekten af uddannelsesindsatsen ved blandt andet at forsøge at indgå i samarbejde med a-kasserne, der har et særligt branchekendskab, om screening af de ledige i forhold til opkvalificering og motivering til uddannelse.

Derudover vil jobcentret have øget fokus på basale kundskaber og behov for FVU. Udfordringer i forhold til at kunne læse, skrive og regne kan mindske den lediges motivation for uddannelse.

Uddannelses-puljer

Der findes flere uddannelsespuljer, men særligt tre er vigtige:

Uddannelsesløft

Se faktaboks herom

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

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. 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 ledige på i forhold til den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet.

Det kan enten være i form af egentlige uddannelsesforløb som fx digitale koordinatorer, som er en uddannelse til akademikere eller uddannelsesforløb til rengøringsassistenten, der har behov for hjælp med sit jobnet cv via en generel indføring i de borgerrettede digitale platforme, som fx kan ske i forbindelse med jobsøgningskurser.

Automatisering på arbejdsmarkedet vil ifølge McKinsey i gennemsnit tage 40 % af arbejdstimerne ud af nuværende job, og betyde at mellem 250.000 og 300.000 beskæftigede kan blive særligt udfordret i transitionen til nye opgaver. For nogle har det betydet, at de har mistet deres job. De kan have behov for enten en opkvalificering eller omskoling.

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 læseskrive og regne-kompetencer, men der efterlyses også basale it-kompetencer hos social- og sundhedshjælpere, hos industriens produktionsmedarbejdere og hos receptionister.

Mere af:

- Styrke samarbejde med virksomhederne om at afdække efterspørgslen på IT-kompetencer samt hvilke medarbejdergrupper, der overflødiggøres pga. digitalisering.
- Styrke fokus på opkvalificering af lediges IT-kompetencer

Pejlemærke 5: Der skal være en bedre og tidlig screening af de ledige.

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

En screening kan betyde, at indsatsen hurtigere og bedre kan skræddersyes til den enkelte ledige med et skarpt fokus på den forventede effekt.

Mere af:

- Bedre overblik over, hvilken indsats de ny-ledige skal have
- Gennem screening få øje på ledige i risiko for langtidsledighed og dermed hvilke nyledige, der skal have en tidlig aktiveringsindsats.
- Ved styrket screening, skal der være systematisk opfølgning på screeningen gennem hele ledighedsforløbet

Eksempel:

De a-kasser, som indgår i a-kasseforsøget, skal som en del af forsøget foretage en screening af de ledige, der skal vise, hvorvidt de er i fare for langtidsledighed.

Jobcentret ønsker selv at iværksætte en systematisk screening i jobcentret af de ledige. I første omgang som et forsøg for en mindre gruppe jobparate ledige. Screeningen kan fx bestå af sags gennemgang, screeningsværktøj og samtale.

Pejlemærke 6: De ledige akademikere skal kunne formidle deres kompetencer

I København er der en overrepræsentation af ledige akademikere. Særligt dimittenderne har svært ved at finde vej ind på arbejdsmarkedet. Det er et samfundsmæssigt tab, da der er tale om en veluddannet gruppe, der kan være med til at sikre væksten fremadrettet i Danmark. Derfor skal jobcentret understøtte ledige akademikeres jobsøgning og hjælpe dem til at få en jobskabende kontakt med virksomhederne.

Jobcentret oplever, at ledige med en akademisk uddannelse ofte har svært ved at oversætte deres kompetencer til at matche virksomhedernes behov. Til trods for målgruppens gode uddannelse og faglige kompetencer, viser statistikken, at gruppen ikke kommer hurtigere i beskæftigelse end andre dagpengemodtagere. Derfor skal der arbejdes intensivt med at hjælpe ledige akademikere, særligt dimittenderne til større forståelse af arbejdsmarkedet og virksomhedernes behov.

Problematikken ses både i forhold til at læse et stillingsopslag og skrive den gode, effektfulde ansøgning og det korrekte CV. De ledige dimittender kan dels mangle kendskab til arbejdsmarkedet og de krav og forventninger, der er til akademiske arbejdskraft, dels mangle grundlæggende kendskab til jobsøgning. Endelig mangler en del AC'erne kendskab til, hvordan de kan komme i en dialog med virksomhederne, der på sigt kan føre til et job. Det gælder særligt dimittenderne, der udgør knap halvdelen af de ledige akademikere i København.

Mere af:

- Fortsat fokus på dialog med de ledige om jobsøgning og udarbejdelse af CV tidligt i ledighedsforløbet, herunder at kunne omskrive sin faglighed til kompetencer, som virksomhederne efterspørger.
- Før-dimittend indsats med fokus på jobsøgning og målrettet virksomhedssamarbejde
- Målrettede, korte kurser (fx digitale kompetencer)

Bedre IT-understøttelse i indsatsen

Den IT-mæssige understøttelse af jobcentret 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 borgerne, 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 programmet ASTA, som København og andre kommuner har udarbejdet. ASTA gør konsulenternes forberedelse til samtaler lettere. Det ses også i forhold til udfyldelse af blanketter ved virksomhedsplaceringer.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er i gang med at udarbejde en digitaliseringsstrategi, der medtænker både borger, virksomheds- og medarbejderperspektiv.

I arbejdet med strategien fokuseres på at udnytte de muligheder der ligger i det, der betegnes som "kunstig intelligens" ("artificial intelligence" på engelsk, eller bare "AI"). For eksempel vil AI gøre det muligt at udstille for den ledige,

hvad andre i samme situation har valgt/gjort, borgeren vil enklere kunne få fremvist de data, som er vigtige for det videre forløb, og jobkonsulenten vil få færre manuelle opslag, hvorved muligheden for fejl bliver mindre.

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. Der mangler incitament for ledige i deltidsjob til at tage flere timer. Ligeledes mangler der incitament for fuldtidsforsikrede 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 platformsøkonomier, hvilket rejser nye problemstillinger i forhold til jobcentrets formidlingsindsats.

Fremtidens arbejdsmarked vil på nogle punkter kræve mere af jobcentrene og vil få indflydelse på den måde, vi møder de ledige og virksomhederne på. Der er derfor behov for fremadrettet at have opmærksomhed på problemstillingerne, herunder spændet mellem deltidsstillinger og fuldtidsstillinger.