



Bilag 2: Strategi for fremme af virksomhedsrettede tilbud for ledige med anden etnisk baggrund end dansk

Aftaletekst

Aftaleparterne er enige om, at udvalget får forelagt en strategi om de overordnede rammer for at fremme virksomhedsrettede tilbud til den samlede målgruppe i forbindelse med udmøntningsindstillingen for integrationsaftale 2015-2016.

Økonomi: Midlerne findes inden for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens eksisterende ramme

Baggrund

Københavnere med anden etnisk baggrund end dansk har mere end dobbelt så høj ledighed som københavnere med etnisk dansk baggrund (hhv. 13,4 og 5,5 pct.), ligesom ledige med anden etnisk baggrund end dansk får virksomhedsrettede tilbud i mindre omfang end ledige med etnisk dansk baggrund.

Mploy har gennemført en analyse af beskæftigelsesindsatsen for jobparate ledige med anden etnisk baggrund end dansk, som viser, at et overvejende flertal (84 pct.) blandt målgruppen er motiveret for et virksomhedsrettet tilbud, men at kun 41 pct. forventer at få et sådant tilbud. Analysen viser desuden, at målgruppen søger på en meget snæver del af jobmarkedet (knap halvdelen inden for én stillingsbetegnelse eller én branche), ligesom en tredjedel oplever svære indgangsproblemer på arbejdsmarkedet i form af bl.a. manglende erhvervs erfaring, snævre netværk og arbejdsgiverfravalg.

Mploys analyse konkluderer, at selvom målgruppen langt hen ad vejen har brug for samme tiltag og indsats som andre grupper, så er der en række barrierer, som kræver et særligt fokus.

Mål

Målet for strategien er tredelt og sigter på et generelt såvel som et specifikt indsatsniveau:

1. Virksomhedsrettede tilbud skal anvendes i markant større omfang til alle ledige
2. Ledige med anden etnisk baggrund skal have virksomhedsrettede tilbud i samme omfang som andre grupper (jf. delmålet for mål om en halvering af merledigheden for borgere med anden etnisk baggrund end dansk i udkast til Integrationspolitik 2015-18)
3. Stigning på 40 pct. i virksomhedsplacering af ledige med anden etnisk baggrund end dansk ift. nuværende niveau (jf. Integrationsaftale 2015-16)

Med beskæftigelsesreformen skal der generelt mere fokus på virksomhedsplaceringer, og Københavns nye erhvervs- og vækstpolitik har ligeledes fokus på, at København skal tilbyde skræddersyet, sammenhængende og opsøgende jobservice.

Etableringen af Erhvervshuset betyder en markant udvidelse af den generelle indsats for at afdække muligheder for job, løntilskud og praktikpladser til københavnske ledige.

Samtidig er der med Integrationsaftale 2015-16 afsat midler til en særindsats i Erhvervshuset til styrkelse af jobformidling af job- og aktivitetsparate borgere med anden etnisk baggrund end dansk.



Indhold

Med afsæt i bl.a. Mploys analyse har forvaltningen udarbejdet følgende pejlemærker for en beskæftigelsesstrategi for den samlede målgruppe af ledige med anden etnisk baggrund end dansk:

1. Partnerskabsaftaler
2. Øget volumen på virksomhedsplaceringer
3. CV som grundlag for jobformidling

Pejlemærkerne vil være retningsgivende for såvel den generelle indsats (for alle ledige) som for indsatsen målrettet ledige med anden etnisk baggrund end dansk.

1. Partnerskabsaftaler

Samarbejdet med virksomheder, der hyppigt anvender Jobcenter København og Erhvervshuset i forbindelse med rekruttering, er formaliseret i partnerskabsaftaler, hvor virksomheden får tilknyttet en fast kontaktperson (key account manager), der løbende servicerer virksomheden. Partnerskabsaftaler har typisk rettet sig mod jobparate ledige med henblik på ordinær rekruttering, løntilskud og virksomhedspraktik.

Med strategien vil der være fokus på et tilsvarende formaliseret samarbejde med virksomheder, der giver særlige åbninger over for aktivitetsparate, herunder borgere med anden etnisk baggrund end dansk. De godt 600 virksomheder, der har underskrevet Københavns Mangfoldighedscharter, vil være oplagt relevante for denne type partnerskabsaftaler. I forbindelse med partnerskabsaftaler for de svagere stillede ledige vil det være muligt at dække virksomhedernes udgifter til virksomhedsplaceringen, herunder administration.

2. Øget volumen på virksomhedsplaceringer via branchespecifik indsats

Erhvervshuset står for en offensiv, opsøgende virksomhedsindsats. Formålet er at indhente jobordrer i virksomheder i brancher, der beskæftiger medarbejdere, hvor de ledige borgere i København kan komme i spil, herunder borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Den opsøgende indsats vil være branchespecifik og tage udgangspunkt i de brancher, som har mange jobåbninger og høj jobomsætning, og hvor der er mange ledige.

Erhvervshusets konsulenter har hele paletten af tilbud med ud til virksomhederne og har også en rolle i forhold til at rådgive virksomhederne om mulighederne for danskuddannelse, muligheder for opkvalificering, alle støttemuligheder mv.

Med Integrationsaftale 2015-16 er der afsat midler til at styrke den fokuserede indsats i Erhvervshuset, der skal tilvejebringe yderligere 1.000 virksomhedsplaceringer for de jobparate i målgruppen i integrationsaftaleperioden. Dvs. indsatsen når knap en fjerdedel af den samlede målgruppe af 4.200 dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere.

Dertil er der afsat 2 årsværk til at sikre yderligere 150 virksomhedsplaceringer af aktivitetsparate borgere, ligesom der er afsat 1 årsværk i Center for Jobindsats (JKI), der i tæt samarbejde med Erhvervshuset, skal sikre yderligere 60 virksomhedsplaceringer af



aktivitetsparate kvinder i udsatte boligområder. Indsatsen for de aktivitetsparate ledige gennemføres i regi af partnerskabsaftaler.

3. CV som grundlag for jobformidling

Hver fjerde af de interviewede borgere i Mploys analyse peger på, at de har brug for hjælp til at styrke deres CV og jobsøgning, og at de har svært ved at omsætte deres kvalifikationer og uddannelse til en beskrivelse af faglige kompetencer.

For jobcenteret udgør CV'et et grundlæggende udsøgningsværktøj, som kortlægger borgerens kvalifikationer, kompetencer og jobsøgningsområder. Forvaltningen vil opprioritere og udvikle arbejdet med udformning af CV'et, så alle ledige i målgruppen har mere end ét jobmål og hjælpes til et CV, der matcher flest mulige jobåbninger, herunder beslægtede fag- eller kompetenceområder, da CV'er udgør et afgørende udsøgningsværktøj. CV'et skal være et fast dialogpunkt i alle samtaler. Medarbejdere i Jobcenter København skal sikres de fornødne handlingskompetencer til at anvende borgerens CV'er i en udsøgnings- og formidlingsøjemed, fx via udvikling af guides eller sidemandsoplæring, der implementerer udsøgningsproceduren.

Monitorering

Forvaltningen har nedsat en virksomhedsstyregruppe, som har til opgave at monitorere andelen, der får virksomhedstilbud, herunder fordelt på etnisk baggrund. Hvis der primo 2016 fortsat er et væsentligt efterslæb for ledige med anden etnisk baggrund end dansk, vil forvaltningen tage skridt til at indføre mål om anvendelsen af virksomhedstilbud til ledige med anden etnisk baggrund end dansk i resultatkontrakterne for 2017-18.

Primo 2015 vil forvaltningen besøge relevante centre med henblik på dialog om optimering af driften i forhold til ledige med anden etnisk baggrund end dansk.

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget vil blive orienteret om resultaterne for virksomhedsindsatsen i forbindelse med midtvejsevalueringen for Integrationsaftale 2015-2016.