

Bilag 1

Forslagets titel: **Fra løntilskud til fremtidens medarbejder
- Udvikling af fremtidens arbejdsopgaver gennem målrettet rekruttering**

Kort resumé: Pilotprojekt: Københavns Kommune står sammen med resten af landets kommuner i en situation, hvor vi ikke til fulde kan forudsige fremtidens arbejdsopgaver og de muligheder og udfordringer, som møder os – bl.a. som følge af den teknologiske udvikling og den stigende efterspørgsel hos borgerne om at være medskabende i kommunens borgerrettede tilbud. Samtidig er der i Københavns Kommune en stor gruppe af nyuddannede ledige, der særligt inden for nogle uddannelser har svært ved at komme i beskæftigelse.

Med denne ansøgning er målet at lave et etårigt pilotforsøg, hvor løntilskudsordningen anvendes innovativt til udvikling af KFF, samtidig med at de ledige får bedre beskæftigelsesmuligheder.

KFF ønsker i samarbejde med BIF og Akademikernes Centralorganisation (AC) at tilrettelægge løntilskudsforløb, hvor der afprøves og eksperimenteres med nye faglige profiler til at løse opgaver, hvor organisationen skal gøre eller kunne noget nyt, og hvor der er et udnyttet potentiale. Fx ved at anvende humanistiske kompetencer i arbejdet med digital og datadrevet organisationsudvikling og etik.

KFF vil tage 15 helårspersoner ind i løntilskud svarende til omkring 45 individuelle forløb (dette vil ligge udover KFFs eksisterende måltal for løntilskudsstillinger). Gennem de særligt tilrettelagte forløb vil de ledige i løntilskud opnå efterspurgte kompetencer i forhold til fremtidens arbejdsopgaver og behov, og organisationen får afprøvet nye tiltag, som på sigt kan understøtte udviklingen af fremtidens kultur- og fritidstilbud i et samfund og et København, som er i konstant udvikling.

Med pilotforsøget er det også ambitionen at opnå erfaringer med og etablere vej for en videreudvikling af projektet til at understøtte den regionale vækst- og udviklingsstrategi (ReVUS).

Pilotprojektet sker i samarbejde mellem KFF, BIF og Akademikerne (AC), hvor der som en del af pilotforsøget skal opbygges samarbejde med virksomheder og andre aktører i regionen.

Fremstillende forvaltning: Kultur- Fritidsforvaltningen

Berørte forvaltninger:

<input type="checkbox"/>	Økonomiforvaltningen	<input type="checkbox"/>	Socialforvaltningen
<input checked="" type="checkbox"/>	Kultur- og Fritidsforvaltningen	<input type="checkbox"/>	Teknik- og Miljøforvaltningen
<input type="checkbox"/>	Børne- og Ungdomsforvaltningen	<input checked="" type="checkbox"/>	Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen
<input type="checkbox"/>	Sundheds- og Omsorgsforvaltningen		

1.1 FORSLAGETS SAMLEDE ØKONOMISKE KONSEKVENSER

1.000 kr. 2018 p/l	Styrings område	2018	2019	2020	2021
Implementeringsomkostninger					
Lønudgifter til 15 helårspersoner (KFF)	Service	1.370			
Projektleder (1 årsværk) (KFF)	Service	500			
Samlede implementeringsomkostninger	SERVICE	1.870			

1.2 BAGGRUND OG FORMÅL

Københavns Kommune står overfor en udvikling, som i høj grad er med til at ændre varetagelsen af den kommunale kerneopgave. Digitalisering, samskabelse mv. er vilkår, som ændrer vores måder at arbejde på. Den teknologiske udvikling stiller alle landets kommuner i en situation, hvor vi ikke til fulde kan forudsige fremtidens muligheder, krav og forventninger. KL har stort fokus på, hvordan kommunerne fremover skal navigere i forhold til de fremtidige udfordringer og taler om en ny kommunal virkelighed med behov for nye kompetencer i håndteringen af den digitale udvikling.

Med forslaget vil KFF udvikle fremtidens arbejdsmarked ved i samarbejde med relevante aktører og virksomheder at bringe ledige, nyuddannede akademikere i spil. Denne gruppe er særlig stor i Københavns Kommune, hvor der er ca. 6000 ledige. Særligt inden for humaniora og design-uddannelserne er der en stor risiko for ledighed, hvor tesen er, at disse grupper har nogle kompetencer, der kan være med til at udvikle og nytænke fremtidens opgaveløsning. Samtidig skal de ledige igennem forløbet opkvalificeres, så de efterfølgende har bedre forudsætninger for at komme i beskæftigelse og også bliver attraktive for de virksomheder, der i dag oplever en stigende mangel på arbejdskraft.

Pilotforsøg - fra løntilskud til fremtidens arbejdsmarked

KFF og BIF ønsker at tilrettelægge et pilotforløb, hvor ledige i løntilskud i samspil med ansatte skal udvikle tiltag, der kan bidrage til at vise retninger for opgaver og ydelser i fremtidens velfærdssamfund, som skaber merværdi for Københavnerne. Hvis organisationer skal kunne noget nyt, er en metode at tilføje nye og mere utraditionelle øjne på problemstillingerne – et udefrakommende blik, som ikke er en del af organisationens logikker og den daglige drift. Derfor vil der igennem pilotprojektet blive afprøvet og eksperimenteret med nye faglige profiler og utraditionelle kompetencer i en offentlig kontekst, såsom designere, antropologer og filosoffer. Pilotprojektet vil dermed bidrage til at afsøge nye serviceydelser og forretningsområder.

For de ledige vil disse løntilskudsforløb betyde, at de hurtigere kommer i ordinære job, da de opnår nye efterspurgte kompetencer, der øger deres attraktivitet på arbejdsmarkedet. Den ledige kan dermed søge bredere i forhold til jobtyper end hidtil. Det kan fx være humanistiske kandidater, der efter at have arbejdet med digital og datadreven organisationsudvikling bliver attraktive i private virksomheder såvel som offentlige organisationer inden for nogle af de områder, hvor der i dag opleves mangel på arbejdskraft. For at sikre koblingen til det private arbejdsmarked vil en del af pilotprojektet handle om at etablere et

samarbejde med private virksomheder og evt. uddannelsesinstitutioner som ITU, så det sikres, at forløbene målrettes deres behov. Samtidig skal virksomhederne igennem forløbet spores ind på at ansætte medarbejdere med andre faglige profiler, end de traditionelt søger, og opnå kendskab til potentielle nye medarbejdere.

Pilotforsøget skal bruges til at bygge projektet op og opnå erfaringer og resultater, så forsøget kan videreføres i Københavns Kommune, Regionen, Greater Copenhagen og andre kommuner med tilsvarende udfordringer. Særligt ifht. udvikling af det regionale arbejdsmarked og inddragelse af virksomheder i hele regionen kan pilotforsøget bane vej for at søge de regionale udviklingsmidler, der er afsat i Region Hovedstadens vækst- og udviklingsstrategi til investeringer i bl.a. vækst og kompetent arbejdsmarked.

1.3 FORSLAGETS INDHOLD

Flere forvaltninger har med de nuværende ordninger for støttede jobs svært ved at opfylde deres måltal. I dag tager forvaltningerne enkeltpersoner ind i løntilskudsstillinger for en periode og uafhængigt af hinanden. De enkelte arbejdspladser bruger dermed forholdsvis mange ressourcer på få mennesker med begrænsede resultater til følge. BIF og KFF ønsker i dette pilotforløb at bruge løntilskudsordningen mere innovativt ved at:

- Rekruttere målrettet efter fagligheder som statistisk set har svært ved at komme i job
- Målrette og koordinere forløb, hvor de lediges kompetencer bruges til at udvikle KFF og yde en bedre service til borgerne – samtidig med de ledige opkvalificeres
- Arbejde strategisk med udvikling af fremtidens rekrutteringsgrundlag.

Pilotforsøget vil tage et større antal løntilskudsmedarbejdere ind ad gangen på udvalgte projekter, og løbende tage nye ind, når nogen stopper. Tanken er, at dette vil give en større effekt i forhold til opgaveløsningen samt de ressourcer, der bliver brugt. KFF vil i 2018 tage 15 helårspersoner ind i løntilskud svarende til omkring 45 individuelle forløb. Dette vil ligge udover de løntilskudsstillinger, som KFF i forvejen er forpligtet til at oprette som følge af måltallet. De ca. 45 forløb skal sikre volumen til bl.a. at afprøve nye metoder og sikre højere grad af kontinuitet. De nuværende beregningsmodeller for effekten af løntilskud tager ikke højde for de langsigtede effekter ved at opnå fast beskæftigelse. Med pilotforsøget vil der kunne måles på den økonomiske gevinst ved en mere strategisk brug af løntilskud, hvor ambitionen er, at de ledige med en høj risiko for ledighed i højere grad kommer ud i faste job og nye jobtyper end ved ordinære løntilskudsstillinger. KFF vil i samarbejde med BIF og AC Akademikerne identificere større egnede opgaver i KFF, som både skaber værdi i forhold til udviklingen af kommunen, og som samtidig afprøver den lediges kvalifikationer og sikrer opkvalificering for den ledige.

Følgende er eksempler på udviklingsopgaver i KFF, som løntilskudspersonerne med fordel i samarbejde med forvaltningens medarbejdere kan udvikle i KFF. Opgaverne har typisk samskabelse og digitalisering som omdrejningspunkt:

- Afdækning af institutionernes fremtidige behov for kompetencer i regi af digitalisering og samskabelse.
- Brug af humanistiske kompetencer i arbejdet med digital og datadrevet organisationsudvikling med det formål at kunne håndtere stigende behov for eksempelvis etiske udfordringer i brug af data

- Udvikling af initiativer målrettet børn og unge på tværs af bydele i samarbejde med målgruppen og andre interessenter
- Udvikling af potentialer indenfor indtægtoptimering og købmandskab
- Alternative sammentænkningsscenerier mellem folkeskolen og idræts- og biblioteksudvikling
- Eksperimenter med nye borgerservicetilbud
- Brug af designkompetencer i udviklingen af institutionernes kultur- og fritidstilbud

I KFF vil en projektleder i tæt sparring med BIF, AC og udvalgte private virksomheder koordinere og understøtte løntilskudsstillingerne, så de ledige får et godt og opkvalificerende forløb. BIF har i samarbejde med en projektleder i KFF ansvaret for den målrettede rekruttering af de ledige. Projektlederen vil desuden opsøge og etablere samarbejde med virksomheder og andre aktører, der kan medvirke til at udvikle forløbene for de ledige, så de målrettes virksomheder, og så virksomhederne får et kompetent rekrutteringsgrundlag.

1.4 ØKONOMI

Der er behov for en investering på 1,870 mio. kr. til at dække KFFs udgifter forbundet med de 15 ekstra helårspersoner i løntilskud. Heri er der medregnet et årsværk til en projektleder samt løn til de ledige. Overheadudgifter (pc, telefon, arbejdspladser, licenser mm.) til de ledige afholdes internt i KFF.

Tabel X. Serviceinvesteringer i forslaget

	1.000 kr. 2018 p/l					Innovation s-pulje (sæt X)
	2018	2019	2020	2021	I alt	
Lønudgifter til 15 helårspersoner	1.370					
Projektleder (et årsværk)	500					
Investeringer totalt, service	1.870					X

1.5 FORDELING PÅ UDVALG

Investeringen vil ligge i KFU.

1.6 IMPLEMENTERING AF FORSLAGET

3. og 4. kvartal 2017(planlægningsfase):

KFF ansætter projektleder og planlægger i samarbejde med BIF og AC forløbet for løntilskudsstillingerne. Der begyndes dialog med virksomheder og andre aktører om samarbejdsmulighederne.

1.-4.kvartal 2018 (gennemførelse):

Der ansættes løbende ledige i løntilskud til pilotprojektet, projektet udvikles og gennemføres samtidig med der indgås samarbejde med virksomheder og andre aktører om dets indhold.

4. kvartal 2018 til 2. kvartal 2019 (evaluering):

KFF evaluerer sammen med BIF, AC og samarbejdspartnere forløbet. Det vurderes, om tiltaget skal forsøges videreført og udbredt, og der udarbejdes en model herfor. Det vurderes også, om der skal søges regionale udviklingsmidler.

1.7 INDDRAGELSE AF SAMARBEJDSPARTNERE

AC ser positivt på pilotforsøget, og vil gerne følge projektet grundet læringspotentialer og eventuel spredning til andre kommuner. Som en del af pilotforsøget vil der blive etableret kontakt til og indgået samarbejde med virksomheder og andre aktører. Der vil i den forbindelse være et særligt fokus på de virksomheder og aktører, der oplever mangel på arbejdskraft.

1.8 FORSLAGETS EFFEKT

Den ønskede effekt af dette pilotforsøg er, at

- de ca. 45 ledige, der deltager i forløbet, vil have bidraget til en udvikling af KFF
- de ca. 45 ledige i højere grad end ved almindelige løntilskudsstillinger vil have opnået fast beskæftigelse
- der er udviklet en fremtidig model for strategisk brug af løntilskudsstillinger og indgået samarbejde med virksomheder om at videreføre projektet med henblik på udvikling af rekrutteringsgrundlaget på det regionale arbejdsmarked.

1.9 OPFØLGNING

KFF vil i samarbejde med BIF og AC følge op på effekterne af pilotprojektet.	Hvordan måles succeskriteriet	Hvem er ansvarlig for opfølgning	Hvornår gennemføres opfølgningen
Udvikling af KFF	Målet er at kunne pege på nye konkrete tiltag til udvikling af kerneopgaver i KFF.	KFF	Løbende
Flere i Beskæftigelse	Målet er at de ledige kommer hurtigere i beskæftigelse. Der følges desuden løbende op på, at de ledige har fået nye kompetencer, og at de bringer dem i spil i deres jobsøgning.	BIF, KFF og AC	Løbende og ved projektets afslutning.
Bedre udnyttelse af løntilskudsordningerne	Der udarbejdes en model for, hvordan der mere smidigt og værdifuldt kan ansættes flere løntilskudsmedarbejdere ad gangen, fremfor som tidligere at ansætte en ad gangen i Københavns Kommune.	KFF, BIF og AC	Løbende

1.10 RISIKOVURDERING

Projektet kan i sig selv være modsætningsfyldt, idet formålet om, at de ledige kommer i arbejde, kan udfordre fremdriften i projektets andet mål om at udvikle KFF. Denne risiko søges minimeret ved at have en projektleder til at drive projektet og sikre kontinuiteten. Samtidig tages der flere løntilskudsmedarbejdere ind ad gangen og rekrutteres løbende ved ophør, hvormed de enkelte projekter ikke bliver så sårbare ved en høj udskiftning. Dvs. denne risiko kan håndteres og vil i fald den opstår skyldes, at projektet har succes med at få ledige hurtigere i beskæftigelse.