



Handleplan

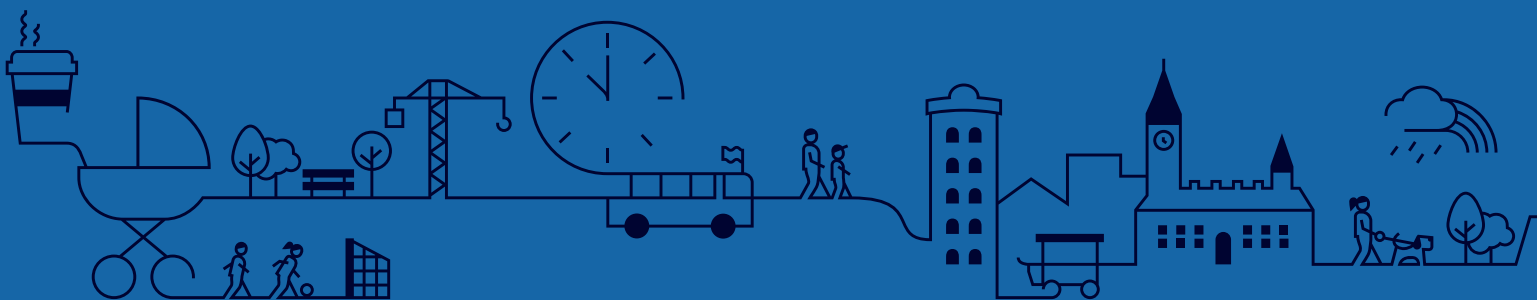
ARBEJDSKRAFT TIL VIRKSOMHEDERNE

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget 21. oktober 2019



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

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, fokusområde 2, august 2018



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
Tidlig og bedre screening af de ledige	
Pejlemærke 6	19
Færre ledige akademikere	
Bedre IT-understøttelse i indsatsen	21
Arbejdskraft til fremtidens arbejdsmarked	22
Hvad sker der fremadrettet	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 med målrettede 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 jobcentret tilbyder de ledige 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 de jobparate kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagerne. Der er 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.

gruppe, der er på vej på pension. For dem alle gælder dog, at deres mål er et job, evt. via et uddannelsesforløb.

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 skal eventuelle behov for yderligere registreringer holdes 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

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 hjælpe 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 kommer 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. 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 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 hjælpe ledige i beskæftigelse handler ofte om 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 indsatser 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. Beskæftigelses- og Integrationsudvalget har tidligere besluttet, at Jobcenter København skulle indføre et koncept for virksomhedspraktikker på tværs af målgrupper. Der arbejdes med tre typer af praktik: Job-, kompetence- og udviklingspraktik. Konceptet skal sikre en tydeligere forventningsafstemning med den ledige og virksomheden om formålet med praktikken og derigennem forbedre den oplevede kvalitet og også resultaterne af et praktikforløb.

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. Der skal være en dialog med virksomhederne så ledige kommer ud i forløb, hvor der er enighed om, hvad der skal ske bagefter, hvad enten der er tale om en placering eller et ordinært arbejde. Forvaltningen skal arbejde systematisk med at følge op på placeringerne og i dialog med virksomhederne undersøge mulighederne for job eller ordinære timer i virksomheden.

Samtidig skal virksomhederne opleve, at de hurtigt får en relevant kandidat. Derfor arbejder Jobcenter København efter servicemål. En virksomhed der kontakter forvaltningen med ønsket om at ansætte en person enten i ordinært job eller løntilskud vil blive kontaktet inden for 24 timer. Hvis virksomheden har behov for hurtigt at rekruttere, vil de kunne modtage relevante lediges CV'er 3 dage efter, at der ordren er klar. En normal proces tager op til 8 dage.

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 virksomhederne inden for brancher med flest forgæves rekrutteringer (fx hoteller og restauranter). Et tæt samarbejde med flere virksomheder giver jobcentret flere kort på hånden, når de ledige skal hjælpes i job.

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

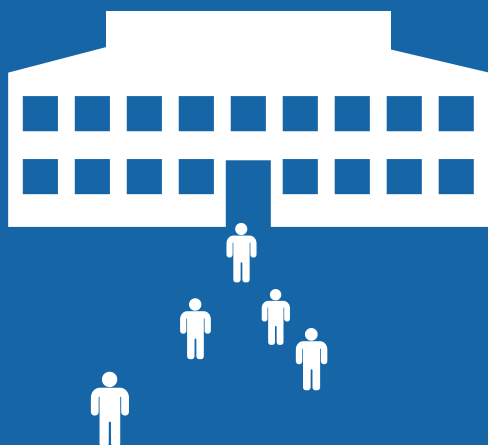


Samarbejdet med virksomhederne skal være til glæde for både de ledige og virksomhederne. Det er vigtigt, at virksomhederne oplever en god service, når de henvender sig til forvaltningen. Det arbejdes der med under fokusområde 3, som udvalget har besluttet: "Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skal sikre god servicekultur & medarbejdertrivsel gennem tillidsbaseret ledelse og empowerment."

Det er en bunden opgave for forvaltningen at sikre, at de øgede midler til virksomhedssamarbejdet, der kommer fra omlægningen fra indsatsmidler til servicemidler i budgetaftalerne for 2016 og 2019, 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.
- Kombinere virksomhedspraktik med opkvalificering i form af kortere kursus enten inden eller i forlængelse af virksomhedspraktikken.



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 25 pct. Kun 8 kommuner har en mindre samarbejdsgrad end København.

Virksomhedspraktiktyper

Den 16. april 2018 vedtog Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, at forvaltningen skulle arbejde med tre typer af virksomhedspraktik på tværs af målgrupper.

Formålet med indførelsen af de 3 virksomhedspraktiktyper er at skærpe fokus på formål og delmål med den enkelte praktik herunder forventningsafstemme med borger og virksomhed.

De tre praktiktyper er:

- Jobpraktik - Tilbydes borgere som kompetencemæssigt stort set matcher en given med henblik på at få borgeren i job.
- Kompetencepraktik - Tilbydes borgere som har behov for afdækning af hvilken retning den ledige skal gå på arbejdsmarked og i forhold til lediges job- eller uddannelsesmål.
- Udviklingspraktik - Tilbydes borgere, som skal have afklaret hvilken retning, de skal gå i forhold til uddannelse eller arbejdsmarkedet og hermed beskæftigelsesmål eller uddannelsesplan.

De tre typer virksomhedspraktik er implementeret medio september 2019.

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. Sluse flere ledige ind i bygge- og anlægsbranchen gennem HRS-samarbejdet², og styrke det tværkommunale samarbejde.
- Partnerne bag budgetaftalen er enige om at afsætte midler til et 2-årigt forsøg i detailbranchen med en ny strategi for anvendelsen af virksomhedspraktik. Forsøget omhandler principper om kvalitet og effekt, brugerevaluering og kompetenceplan for praktikforløbene.

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

I hele landet har virksomhederne udfordringer med at kunne rekruttere den ønskede arbejdskraft. Rekrutteringsudfordringerne ses på tværs af byer og uddannelser. Derfor er det vigtigt, at de ledige er fleksible i deres jobsøgning, hvis virksomhederne skal have den arbejdskraft, de har behov for. De ledige skal opfordres til at søge alle relevante job, som de kan bestride, også selvom jobbene enten ligger længere væk eller ikke matcher den enkeltes faglige kompetencer fuldstændigt. På samme måde skal virksomhederne udfordres i deres rekrutteringsstrategi i forhold til at være fleksible i deres krav til en medarbejders specifikke uddannelsesbaggrund eller kompetencer.

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. Det kan med fordel ske i dialog med a-kasserne, der starter arbejdet med de lediges jobplaner op og har en løbende dialog med de ledige. 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 (eksklusiv akademiske 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, er uden for den lediges

faglige område. For akademikere gælder, at omkring 25 pct. af de jobs, som de søger, er ikke-videns arbejde. For alle dagpengemodtagere gælder således, at de med fordel kan brede deres jobsøgning ud, både inden for eget fag og uden for. 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 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.

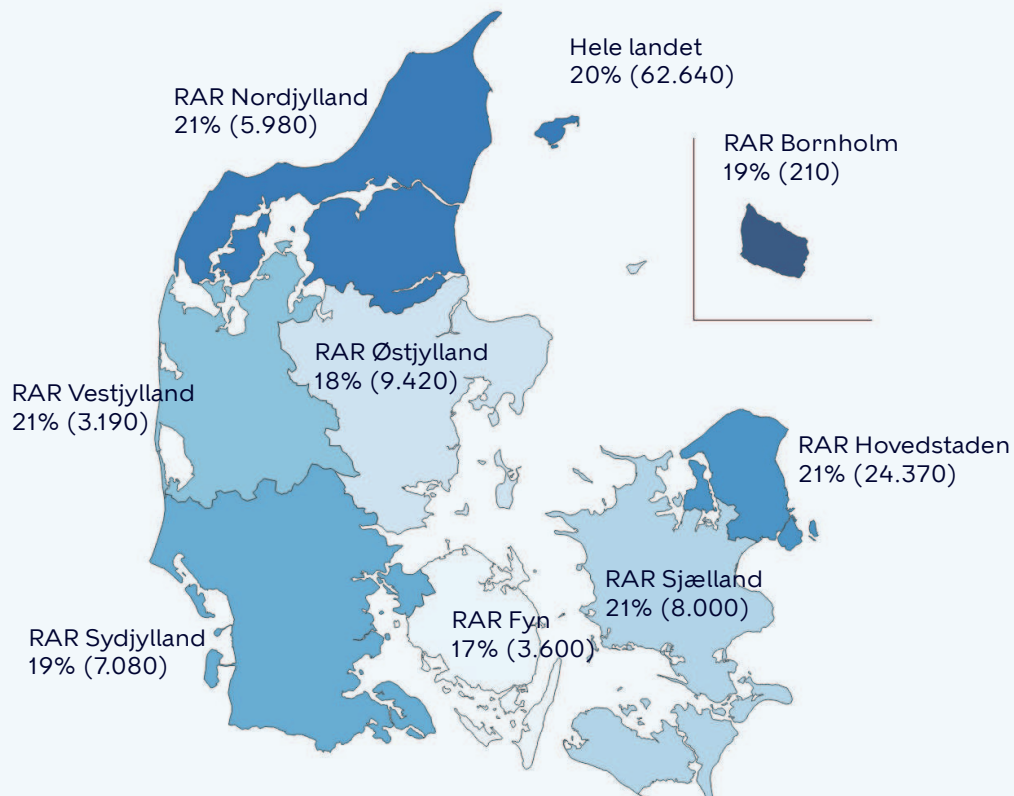
Geografisk:

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.
- Udnytte eksisterende rekrutteringsfællesskaber til at anvise job i andre kommuner.



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, hvis de fx 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. Uddannelse i beskæftigelsesystemet vil ofte bestå af korte målrettede uddannelser. I mødet med den ledige ses det ofte, at de ledige der kan have mest gavn af uddannelse, ikke altid er motiverede for det. 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 juni 2019 viser 20 pct. forgæves rekrutteringer i hele landet og 21 pct. i København og Nordsjælland. Udfordringerne viser sig inden for alle brancher. De største rekrutteringsudfordringer i København og Nordsjælland ses inden for hoteller og restaurant samt industri, men de øvrige brancher oplever også problemer med rekruttering⁴. 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:

- Vejlede og motivere ledige uden kompetencegivende uddannelse til at tage kortere uddannelse/kurser.
- I højere grad udnytter 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.
- Vejlede 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:

- Udarbejde en plan for uddannelse/kurser til ledige, der fx kan se på:
 - At øge effekten af uddannelsesindsatsen gennem styrket samarbejde med a-kasserne om screening af de ledige i forhold til opkvalificering og motivering til uddannelse.
 - Et øget fokus på basale kundskaber og behov for forberedende voksenuddannelse (FVU)⁵, blandt andet for at øge motivationen for uddannelse generelt.
 - Et fokus på uddannelsespuljerne, herunder positivlisten samt ordninger som voksenlærling og uddannelsesløft.
 - Opkvalificering til stillinger inden for den offentlige sektor, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft, fx inden for ældrepleje.
- Arbejde med korte målrettede kurser til ledige akademikere.
- Forvaltningen skal udarbejde en plan for, hvordan det kan gøres lettere og mere naturligt for unge med en gymnasial ungdomsuddannelse at starte på faglærte uddannelser.

⁵ FVU er til voksne, der ønsker at blive bedre til at læse, stave, skrive eller regne. Undervisningens enkelte trin kan afsluttes med prøve. Det øverste trin svarer færdighedsmæssigt til folkeskolens 9. klasse.

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 bl.a. komme fra:

- **Ekspertgruppe**

Borgmesteren har inviteret en række eksperter til at drøfte behovet for at løfte lediges digitale kompetencer. Det sker på tre møder hen over efteråret 2019. Det forventes at munde ud i et udkast til en strategi, som vil blive forelagt for Beskæftigelses- og integrationsudvalget.



Pejlemærke 5

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 i en plan for at få den ledige i job eller uddannelse. 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 bedre 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 har forudsætningerne 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 kan sikre bedre match og 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 nyledige 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:

- I a-kasseforsøget skal a-kasserne screene de ledige for risiko for langtidsledighed. Resultatet af screeningen drøftes til første fællessamtale for at sikre en god overlevering fra a-kasse til jobcenter. Parallelt med a-kasseforsøget, skal jobcentret selv iværksætte en systematisk screening af de ledige, der ikke får deres indsats varetaget af a-kasserne. Screeningen kan fx bestå af sagsgennemgang, 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.⁶ 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 bredt 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 udvider deres jobsøgning geografisk. Det kan fx ske med inspiration fra Aarhus, hvor de har oprettet en virksomhedspraktikbank, som er en liste over åbne virksomhedspraktikker i virksomheder uden for kommunegrænsen.

Det er vigtigt, at 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 justere deres jobsøgning. Samtidig skal jobcentret i kontakten med virksomhederne have en 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.

For nogle ledige akademikere kan der blive behov for kort efteruddannelse. Her kan kurser, som det er set fx i samarbejde med Google, være vejen ind.

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.

⁶ 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 oprettelse af studiejob og jobsøgning både i og uden for Danmark samt målrettet virksomhedssamarbejde.
- Øge brugen af målrettede, korte kurser (fx digitale kompetencer, som det sås med digital koordinator i samarbejde med Google), så akademikerne bliver klædt endnu bedre på til at træde ind på arbejdsmarkedet.



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 den ledige. 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 vil for nogle borgere i større omfang end i dag 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 incitamerter 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 2022 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.

