



BI17 – Opsøgende indsats i forhold til virksomheders arbejdskraftsbehov

30. juni 2015

Baggrund

På baggrund af ønske fra Socialdemokraterne er der udarbejdet et budgetnotat om, hvordan kommunen kan være på forkant med, hvilke kompetencer der bliver efterspurgt af virksomheder med større rekrutteringsbehov. Viden om kompetencebehovet skal bruges til at opkvalificere ledige, så de hurtigere kan komme i job.

Indhold

København er en by i vækst, hvor virksomheder ofte efterspørger mange nye medarbejdere, blandt andet i relation til større bygge- og anlægsprojekter (f.eks. IKEA og Metro). Denne type projekter afstedkommer mange jobåbninger både i byggeperioden og den efterfølgende driftsperiode. Derudover er der en række virksomheder, der løbende ansætter mange nye medarbejdere (f.eks. TDC).

Der er potentiale for, at disse stillinger kan besættes af ledige københavnere. Pt. er udfordringen:

- at de ledige kan mangle kompetencer til at besætte stillingerne samtidig med, at jobcentrene, der står for opkvalificering af ledige, ikke i alle tilfælde har et detaljeret og tidssvarende kendskab til virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer.
- at virksomhederne og specielt deres udenlandsk baserede underleverandører kan finde det nemmere at benytte sig af professionelle danske og internationale rekrutteringsbureauer til at dække rekrutteringsbehovet. Internationale rekrutteringsbureauer rekrutterer ofte medarbejdere i udlandet, hvilket betyder, at københavnske ledige ikke får mulighed for at komme i spil til stillingerne.

For at sikre, at byens ledige kan besætte stillingerne hos virksomheder med større rekrutteringsbehov, foreslås en styrkelse af den kommunale indsats på to centrale områder:

- 1) Tidlig og mere systematisk identificering af virksomheders forventede ansættelsesbehov og de deraf følgende kompetencebehov
- 2) Tættere samarbejde med virksomhederne med stort rekrutteringsbehov via udstationering af medarbejdere.

Indsatsen foreslås igangsat som et toårigt forsøg med henblik på at vurdere effekten på rekrutteringen efter denne periode.

Ad 1) Tidlig og mere systematisk identificering af virksomheders forventede ansættelsesbehov

Kommunen igangsætter en tidlig og mere systematisk identificering af virksomheder i København og omegn, der har stort rekrutteringsbehov. Den systematiske identificering kan bl.a. ske i forbindelse med kommunens godkendelser af ændringer af lokalplaner og udbud.

Når virksomheder med større rekrutteringsbehov er identificeret, skal Københavns Erhvervshus hurtigt kontakte virksomhederne med henblik

Eksekveringsparat?

| | JA / NEJ |
|---|----------|
| Udvalgsbehandlet (BIU) | NEJ |
| Kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling | NEJ |

| Bydel |
|-------------|
| Alle bydele |

på at indgå samarbejdsaftaler om rekruttering og behov for kompetenceløft i den forbindelse. Dermed kan kommunen igangsætte en mere proaktiv virksomhedsrettet beskæftigelsesindsats og anvende uddannelsesmidlerne der, hvor jobmulighederne er bedst.

Ad 2) Tættere samarbejde med virksomhederne via udstationering af medarbejdere

Københavns Erhvervshus vil udstationere kommunale medarbejdere på udvalgte virksomheder (f.eks. i tilknytning til byggeriet af IKEA). De udstationerede medarbejdere kan følge virksomhedernes rekrutteringsbehov meget tæt og identificere de kompetencer, virksomhederne efterspørger og servicere dem i rekrutteringsperioden.

De udstationerede medarbejdere formidler virksomhedernes behov til kommunens job- og beskæftigelsescentre. På den måde kan centrene sikre, at ledige får det nødvendige kompetenceløft, så de kan besætte stillingerne.

Indsatsens fokus

Indsatsen vil fokusere på IT-branchen og bygge- og anlægsbranchen, da disse brancher vurderes til at have størst rekrutteringspotentialer. På bygge- og anlægsområdet vil indsatsen blive koordineret med Hovedstadens Rekrutteringsservice, der lanceres den 1. august 2015. Her vil 16 hovedstadskommuner (inkl. København) løse større rekrutteringsopgaver i et koordineret samarbejde.

Indsatsen er primært rettet mod jobparate ledige. Men med det tætte samarbejde med virksomhederne kan der nemmere indgås aftaler om brobygningsforløb for aktivitetsparate. I en kombination af praktikker og kortere opkvalificeringsforløb, kan aktivitetsparate udvikle kompetencer, der bringer dem tættere på arbejdsmarkedet.

Overordnede målsætninger og effekter

Tabel 1: Oversigt over aktiviteter og afledt effekt

| (Del)aktivitet | Afledt effekt |
|--|---|
| - Opsøgende beskæftigelsesindsats om virksomheders kompetencebehov | - 200 ordinære og støttede jobs årligt - 75 uddannelsesforløb af ledige årligt |

Økonomi

Der afsættes midler til to årsværk (1 mio. kr.) og evalueringsmidler (0,2 mio. kr.) i Københavns Erhvervshus i prøveperioden 2016-2017.

Tabel 2 Service.

| (1.000 kr. – 2016 p/l) | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | I alt |
|-----------------------------------|--------------|--------------|----------|----------|--------------|
| To årsværk inkl. overhead | 1.200 | 1.200 | 0 | 0 | 2.400 |
| Udgifter til service i alt | 1.200 | 1.200 | 0 | 0 | 2.400 |

Bilag. Tekniske oplysninger

Tidligere afsatte midler

Der er ikke tidligere afsat midler til denne indsats.