

Status på handleplan for arbejdskraft til virksomhederne

Handleplan for arbejdskraft til virksomhederne blev godkendt på møde i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 21. oktober 2019 og efterfølgende implementeret i Jobcenter København. Handleplanen omhandler indsatsen for de jobparate borgere. Handleplanen er færdig implementeret med undtagelse af to indsats angående tidlig og bedre screening af ledige og korte placeringer inden for brancher med mangel på arbejdskraft.



Det er med vedtagelsen af handleplanen besluttet, at det nye udvalg skal tage stilling til, om handleplanen skal videreføres, eller der skal udarbejdes en ny i første halvdel af 2022. Denne status er derfor den sidste.





Handleplanen består dels af en række områder, som Jobcenter København skal have mere fokus på, dels på nogle konkrete indsatser. Områderne, der skal have mere fokus på, implementeres ikke som initiativer, men forventes at blive en del af den daglige drift i centrene, som noget der arbejdes henimod. Der er i handleplanen 14 områder, som centrene skal have fokus på.






Indsatser i handleplanen


I handleplanen er der besluttet 12 konkrete indsatser, der skal implementeres. Nedenstående tabel viser de konkrete indsatser i handleplanen og deres implementeringsstatus.

Tabel 1: Implementeringsstatus for indsatser i handleplan for arbejdskraft for virksomhederne

| Initiativ | Implementeringsstatus | Status |
|--|--|---|
| Pejlemærke 1 – Samarbejdet mellem Jobcenter København og virksomhederne skal øges blandt andet ved at flere ledige kommer ud i virksomhederne | | |
| Udvikle faktabaseret og systematisk grundlag for, hvilke virksomheder der skal opsøges med henblik på jobåbninger. | Indsatsen er fuldt implementeret. Københavns Erhvervshus har udarbejdet en feedbackmodel, der blandt andet bygger på Erhvervshusets produktion af jobåbninger og match, spørgeskemaer til virksomhederne og meldinger fra job- og beskæftigelsescentre i forhold til, hvilke ledige der er mange af. Feedbackmodellen danner et faktabaseret og systematisk grundlag for den fremadrettede virksomhedskontakt primært i erhvervshuset, men også i centrene. |  |
| Arbejde målrettet med korte placeringer inden for brancher med mangel på arbejdskraft. Sluse flere ledige ind i bygge- og anlægsbranchen gennem HRS-samarbejdet, og styrke det tværkommunale samarbejde. | Der er ikke i gang sat en egentlig indsats med korte placeringer. Dette skyldes blandt andet, at det i forbindelse med nedlukningen pga. Corona ikke har været muligt at igangsætte virksomhedsplaceringer. I forbindelse med genåbningen af samfundet ovenpå Corona pandemien er der opstået en udtalt mangel på arbejdskraft, der har betydet et øget fokus på formidling til ordinære job. Forvaltningen har oprettet en tværgående matchenhed, der arbejder med at matche ledige borgere med ledige stillinger. |  |

| | | |
|---|---|---|
| <p>Partnerne bag budgetaftale 2020 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.</p> | <p>Indsats er implementeret og sat i drift på tværs af jobcentrene.</p> <p>Der blev ved budgetforhandlingerne givet midler til, at Projekt Detail fortsætter i 2022.</p> |  |
| <p>Pejlemærke 2 – Den enkelte ledige skal både fagligt og geografisk øge bredden i jobsøgningen</p> | | |
| <p>Bringe minimum et konkret job ind i alle samtaler med de ledige, som kan danne grundlag for at tale om den lediges jobsøgningsstrategi.</p> | <p>Alle jobparate kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere indgår aftale om at søge minimum et konkret job i deres samtale med jobcentret. Konkrete job i samtalerne er en del af det politisk besluttede samtalekoncept, der senest blev revideret i 2017, og følges løbende af enheden for kvalitet og tilsyn.</p> <p>Der blev i oktober 2021 foretaget en justering af praksis for jobformidling i Jobcenter København. Det betød, at ledige i hver jobsamtale som udgangspunkt blev pålagt at søge eller henvises til minimum en bestemt stilling. Den 29. november besluttede BIU, at forvaltningen skal vende tilbage til tidligere praksis, hvor der indgås aftaler om konkret jobsøgning i hver samtale.</p> |  |
| <p>Udnytte eksisterende rekrutteringsfællesskaber til at anvise job i andre kommuner</p> | <p>Udover det eksisterende samarbejde i Hovedstadens Rekrutteringsfællesskab (HRS) er der i samarbejde med Øresunddirekt et projekt i gang med i første omgang rekruttering af svenskere til ledige stillinger i Danmark og på sigt også rekruttering af ledige danskere til stillinger i Sverige. Den 27. oktober blev der endvidere afholdt en jobmesse i Malmø for danske virksomheder og svenske jobsøgere.</p> |  |
| <p>Pejlemærke 3 – Styrke opkvalificering eller omskoling af ledige, så deres kompetencer svarer til det, virksomhederne efterspørger</p> | | |
| <p>Udarbejde en plan for uddannelse/kurser til ledige</p> | <p>Der er udarbejdet en plan for uddannelse/kurser til ledige kaldet "Sigtelinjer for uddannelse". Planen er implementeret i Jobcenter København og drøftet med a-kasserne. Sigtelinjerne er godkendt af BIU den 27. april 2020 og skal sikre, at uddannelsesindsatsen bliver anvendt bedst mulig i forhold til de borgere, der har behov for opkvalificering, hvad enten det er i form af kortere kurser eller længere uddannelsesforløb, som fx uddannelsesløft.</p> |  |

| | | |
|---|---|---|
| Arbejde med korte kurser til akademikere | Se under indsatsen "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", under pejlemærke 6). |  |
| 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. | Forvaltningen har udarbejdet en plan herfor, handleplan for flere elev- og lærepladser, som blev vedtaget på BIU mødet den 9. december 2019. Det er efterfølgende ikke lykkedes at finde finansiering af de nye tiltag i handleplanen. De eksisterende indsats, der er nævnt i handleplanen, er implementeret og foreløbigt finansieret til og med 2022. Derudover er igangsat et arbejde med at brande erhvervsuddannelserne som "grønne" uddannelser med henblik på at øge de unges motivation for at starte på en erhvervsuddannelse. |  |
| Pejlemærke 4 – De ledige skal klædes på i forhold til den øgede digitalisering på arbejdsmarkedet | | |
| Udarbejde en strategi for styrkelse af de lediges IT-kompetencer med input fra ekspertgruppe. | Der er udarbejdet en strategi for styrkelse af de lediges IT-kompetencer, der er godkendt af BIU den 18. maj 2020 og implementeret i jobcentrene. Herunder er der igangsat en række pilotforsøg. |  |
| Pejlemærke 5 – Tidlig og bedre screening af de ledige | | |
| 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. | Det var planen, at screeningen skulle ske ved brug af et modul til fagsystemet Fasit, hvor borgerne inden samtalen skulle besvare nogle spørgsmål, der så ville give en indikation af risikoen for langtidsledighed. Der er dog opstået usikkerhed om, hvorvidt den løsning på en faglig og etisk forsvarlig måde kan anvendes til at foretage screening for øget/lav risiko for langtidsledighed. Arbejdet med den tekniske løsning er derfor sat i bero, og det undersøges, hvilke andre digitale løsninger, der i stedet kan anvendes i forbindelse med screening for øget/lav risiko for langtidsledighed med henblik på at opnå projektets formål. Når der er truffet beslutning om valg af digital løsning forventes et center at gennemføre et pilotprojekt. |  |
| Pejlemærke 6 – Færre ledige akademikere | | |
| Før-dimittend indsats i samarbejde med uddannelsesinstitutionerne med | Indsatsen er implementeret og i gang. Der er et godt samarbejde med Aalborg Universitet, |  |

| | | |
|--|---|---|
| fokus på oprettelse af studiejob og jobsøgning både i og uden for Danmark samt målrettet virksomhedssamarbejde. | København. Forvaltningen er i gang med at undersøge mulighederne for at udvide samarbejdet til andre uddannelsesinstitutioner og er i dialogen med Roskilde Universitet om samarbejde. BIF, AC, DA og RUC har fx i samarbejde gennemført en dimittendmesse i regi af før-dimittendindsatsen. | |
| 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. | Indsatsen er implementeret. Øget brug af målrettede korte kurser til akademikere er en del af sigtelinjer for uddannelse, samt strategi for løft af lediges IT-kompetencer – jf. ovenfor. Endvidere er der i forbindelse med den grønne strategi i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen et ac-spor, som involverer korte opkvalificeringsforløb med henblik på, at ledige ac'ere kan arbejde inden for den grønne dagsorden. |  |

Udover de konkrete indsats, der er sat ind under hvert pejlemærke, er der også en række områder, som jobcentrene skal have fokus på i deres arbejde med de ledige. Disse skal ses som retningsanvisende for indsatsen i jobcentrene og ikke som egentlige initiativer, der skal implementeres. Fokusområderne er en del af det daglige arbejde i jobcentrene med undtagelse af den tidligere screening, der jf. ovenstående ikke har været mulig at implementere på nuværende tidspunkt.

Tabel 2: Jobcentrene skal have mere fokus på (retningsanvisende)

| Pejlemærke 1 |
|--|
| Hente flere ordre 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. |
| Pejlemærke 2 |
| Styrke vejledning om jobmulighederne uden for København og udfordre de lediges jobsøgning. 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. |
| Pejlemærke 3 |
| 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. |
| Pejlemærke 4 |
| Forbedre de ledige IT-kompetencer så de er klar til de krav, der bliver stillet på arbejdsmarkedet. |
| Pejlemærke 5 |
| 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. |
| Pejlemærke 6 |
| 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. |