



# Fremtidens arbejdsmarked

Anbefalinger til  
Beskæftigelses- og  
Integrationsforvaltningen

Ekspertgruppe om løft af  
lediges digitale kompetencer



Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen  
Københavns Kommune  
Januar 2020

Ekspertgruppe om løft af lediges digitale kompetencer

# Fremtidens arbejdsmarked

## Ekspertgruppe om løft af lediges digitale kompetencer

### Indledning

#### Arbejdsmarkedet digitaliseres

Digitaliseringen og automatiseringen af arbejdsmarkedet er efterhånden velbeskrevet. Det bliver stadig sværere at klare sig på arbejdsmarkedet uden digitale kompetencer. Stort set alle job forudsætter basale digitale færdigheder. Det kan fx være rengøringsassistenten, der skal kunne registrere digitalt, at opgaven er udført, eller social- og sundhedshjælperen, der skal kunne anvende en elektronisk journal. Flere og flere undersøgelser peger på, at virksomheder i Danmark efterspørger medarbejdere med et digitalt mindset, og at mange virksomheder i den sammenhæng har behov for at opkvalificere deres medarbejdere. Derfor er det afgørende, at også ledige har de nødvendige digitale kompetencer, så de kan genvinde fodfæstet på arbejdsmarkedet.

#### Ekspertgruppe i København

Beskæftigelses- og integrationsborgmester i Københavns Kommune, Cecilia Lonning-Skovgaard, tog i sommeren 2019 initiativ til at samle en ekspertgruppe, som hen over efteråret 2019 har drøftet, hvordan lediges digitale kompetencer kan løftes. Baggrunden er et ønske om at blive klogere på, hvordan Jobcenter København bedst muligt klæder ledige københavnere på med et digitalt mindset og digitale kompetencer, så deres chance for at blive en del af arbejdsmarkedet styrkes, og deres potentiale derved kommer i spil og bliver en ressource på arbejdsmarkedet. Det er til gavn for den enkelte ledige, virksomhederne og samfundet.

## Ekspertgruppen om løft af lediges digitale kompetencer

Ekspertgruppen har bestået af:

**Anders Hvid**, co-founder og partner, DareDisrupt

**André Rogaczewski**, adm. direktør, Netcompany

**Ane Buch**, adm. direktør, SMVdanmark

**Birgitte Hass**, adm. direktør, IT-Branchen<sup>1</sup>

**Brian Mikkelsen**, adm. direktør, Dansk Erhverv

**Camilla Wang**, rektor, Professionshøjskolen Absalon

**Cecilia Lonning-Skovgaard**, beskæftigelses- og integrationsborgmester, Københavns Kommune

**Else Sommer**, adm. direktør, Dansk Magisterforening

**Gorm Rasmussen**, adm. direktør, Carl Ras

**Jakob Roland Munch**, professor i økonomi, Københavns Universitet

**Joachim Knudsen**, adm. direktør, McDonald's Danmark<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Udtrådte af ekspertgruppen d. 1. januar 2020 pga. jobskifte.

<sup>2</sup> Udtrådte efter 1. møde i ekspertgruppen pga. jobskifte.

**Kim Simonsen**, forbundsformand, HK Danmark  
**Lars Frelle-Petersen**, direktør, Dansk Industri  
**Malou Aamund**, adm. direktør, Google Danmark  
**Martin Zachariasen**, rektor, IT-Universitetet  
**Nana Bule**, adm. direktør, Microsoft Danmark  
**Nina Eg Hansen**, adm. direktør, Socialforvaltningen, Københavns Kommune  
**Per W. Hallgren**, adm. direktør, Jeudan  
**Stina Vrang Elias**, adm. direktør, tænketanken DEA  
**Thomas Hofman-Bang**, adm. direktør, Industriens Fond  
**Thomas Woldbye**, adm. direktør, Københavns Lufthavne

På møderne deltog også:

**Per Rystrøm**, moderator ved ekspertgruppemøderne, direktør og partner i Operate  
**Tanja Franck**, adm. direktør, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen  
**Marianne Becker Andersen**, kontorchef, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen  
**Mette Christensen**, ac-fuldmægtig, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

### **Drøftelser om alt fra læringsmetoder til mikrosprints**

Ekspertgruppen har drøftet mange forskellige problemstillinger og anbefalinger. Nogle har meget tydeligt været adresseret til jobcentret og andre til en bredere skare af aktører, fx uddannelses-sektoren, interesseorganisationer, virksomhederne mv. Alt fra læringsmetoder hentet fra gaming til målrettede, korte opkvalificeringsforløb, såkaldte mikrosprints, er blevet drøftet. Disse og flere anbefalinger udfoldes i dette papir. Ekspertgruppen har understreget, at jobcentret skal italesætte digitale kompetencer meget konkret og i en tæt sammenhæng med kravene i specifikke job, og at jobcentrets medarbejdere generelt bør opkvalificeres med mere aktuel viden om virksomhedernes behov. Derudover anbefaler ekspertgruppen også, at jobcentret skal "teste" på nogle få ledige, om nye uddannelsesstilbud er relevante, inden indsatsen bredes ud til mange ledige, så jobcentret ved, at det er noget, som efterspørges blandt virksomhederne, før det sættes i gang.

Ekspertgruppen foreslår, at jobcentret inddeler de ledige i grupper, så der tages højde for, hvilken form for opkvalificering af digitale kompetencer, der er behov for i den enkelte gruppe. Ekspertgruppen har peget på, at der skal arbejdes med de lediges motivation i forhold til at blive opkvalificeret og i forhold til mødet med den konkrete arbejdsgiver. Samtidig skal nyuddannede blive bedre til at beskrive deres kompetencer i jobsøgningsprocessen, ligesom uddannelses-institutionerne bør understøtte, at de studerende kan oversætte deres uddannelsesmæssige kompetencer til det efterfølgende arbejdsmarked. Det er også nævnt, at der for borgere, som har læse- og skrivevanskeligheder, er gode erfaringer med at anvende digitale redskaber og programmer, der kan forbedre deres læse- og skrivefærdigheder. Men det bør stadig i afdækningen af de lediges digitale kompetencer vurderes, om disse læse- og skrivevanskeligheder er hindrende og evt. skal afhjælpes parallelt. Evnen til at skrive og forstå dansk er grundforudsætningen for at kunne opnå læring gennem de digitale løsninger, og derfor kan der være behov for, at jobcentret også tilbyder indsatser, der opkvalificerer de basale sproglige og læse-kompetencer til de enkelte grupper, hvor det er nødvendigt, allerede inden de får tilbudt forskellige typer af IT-kurser.

Jobcentret anbefales at indgå i strategiske samarbejder med andre interessenter, fx med uddannelsesinstitutioner om at integrere kendskab til arbejdsmarkedet i uddannelserne,

anvendelse af nye læringsmetoder og relevante digitale efteruddannelses tilbud. Det kan også være samarbejde med fx a-kasser i forhold til at tænke digitale kompetencer ind tidligt i ledighedsforløbet eller med virksomheder i forhold til pilotprojekter, som kan finde nye veje for ledige ind på fremtidens arbejdsmarked.

Ekspertgruppen har understreget, at

- jobcentret primært skal have fokus på at få ledige i job, da man bedst bliver opkvalificeret på en "rigtig arbejdsplads" og i konkrete jobfunktioner,
- jobcentret skal gøre det, der virker. Med andre ord måle på effekterne af de initiativer, der sættes i værk. Og lukke indsatsen ned, hvis det ikke virker,
- jobcentret skal arbejde målgruppeopdelt, fx i forhold til hvilke grupper af ledige, der forholdsvis nemt vil kunne opkvalificeres med digitale kompetencer, arbejdsmarkedet efterspørger,
- samarbejdet mellem jobcentret, virksomhederne og den ledige er fundamentet i effektive indsats. En tæt dialog bidrager til at nedbryde gensidige myter og fordomme og dermed styrke et fleksibelt arbejdsmarked.

### **Grundlag for en strategi for løft af lediges digitale kompetencer**

Ekspertgruppens anbefalinger til beskæftigelses- og integrationsborgmesteren udgør et solidt bidrag til, hvordan Jobcenter København kan løfte ledige københavnernes digitale kompetencer. Anbefalingerne kan ikke løse alle udfordringer, som følger af digitaliseringen af arbejdsmarkedet. Fx kan jobcentret ikke løse it-virksomhedernes stigende efterspørgsel efter flere medarbejdere med meget specialiserede it-kompetencer. Jobcentret skal ikke skabe it-eksperter. Jobcentret skal opkvalificere ledige med efterspurgte digitale kompetencer og fjerne barrierer, så ledige har en positiv indstilling til it - og ikke er bange for det, når de kommer ud på en arbejdsplads.

Med udgangspunkt i anbefalingerne vil Jobcenter København i 2020 udarbejde en strategi for, hvordan lediges digitale kompetencer skal løftes, herunder bliver der etableret konkrete pilotprojekter.

### **Ekspertgruppens 7 anbefalinger**

*Tema 1: Jobcentret skal bruge metoder, der virker*

1. Ledige skal så vidt muligt opkvalificeres på arbejdspladser.
2. Jobcentret skal tilbyde opkvalificeringsforløb, som bygger på forskellige læringsmetoder.
3. Jobcentret skal anvende korte, intensive opkvalificeringsforløb til at opkvalificere ledige.

*Tema 2: Gap'et mellem lediges digitale kompetencer og virksomhedernes behov*

4. Jobcentret skal efterspørge konkret viden om, hvilke digitale kompetencer forskellige job kræver, så ledige kan opkvalificeres med de relevante kompetencer.
5. Jobcentret skal i videst muligt omfang teste ledige for at kunne vurdere niveauet af deres digitale kompetencer.

*Tema 3: Viden skal deles*

6. SMV'erne og jobcentret skal samarbejde om at få ledige akademikere med digitale kompetencer ud i SMV'erne.
7. Jobcentret skal igangsætte konkrete pilotprojekter i samarbejde med virksomheder og andre aktører.



## Baggrund

Kunstig intelligens og avanceret robotteknologi har medført, at teknologien i stigende grad kan udføre opgaver, der hidtil har været udført af mennesker. Det påvirker markeder og samfund verden over, og det danske arbejdsmarked står dermed også over for større forandringer.

McKinsey estimerer, at allerede eksisterende teknologi kan automatisere op mod 40 pct. af de samlede arbejdstimer i Danmark. Automatiseringen vil generelt ikke føre til en omfattende udfasning af job, men alle job vil blive påvirket. Samtidig vil automatiseringen ikke ske på én gang i løbet af få år, men udviklingen kan til tider ske hurtigt inden for bestemte brancher. Stort set alle beskæftigede skal lære nye færdigheder, flere skal finde nye job, og virksomheder skal navigere i disruptive markedsdynamikker på tværs af klassiske brancheskel. Samtidig er der en gruppe af beskæftigede, for hvem omstillingen kan blive særligt svær, som fx lagermedarbejdere, operatører og visse administrative medarbejdere: Over halvdelen af deres arbejdsopgaver kan automatiseres, og det vurderes, at de har svage forudsætninger for at flytte til andre job (kilde: McKinsey & Company, december 2017).

Digitalisering og automatisering stiller nye krav til medarbejdere og derved også til ledige. Der stilles krav til konkrete digitale kompetencer, men også til medarbejdernes evner til samarbejde, kritisk tænkning og kommunikation samt deres lyst til at lære nyt og evnen til at trives under forandringer. Virksomheder og offentlige institutioner efterlyser et digitalt mindset hos medarbejderen, der gør, at medarbejderen kan se sig selv som ressource i den digitale udvikling på arbejdspladsen og er parat til at efteruddanne sig (DEA, marts 2019). En undersøgelse peger på, at virksomhederne i rekrutteringsprocessen vægter almene kompetencer som faglige, personlige og dansk kundskaber højere end it-kompetencer. Det er dog ikke ensbetydende med, at it-kompetencer ikke er vigtige for virksomhederne, da stort set alle medarbejdere skal anvende it i deres arbejde på den ene eller anden måde (Mploy, december 2018).

## Ledige københavnere

I løbet af et år er knapt 48.000 ledige, der er helt tæt på arbejdsmarkedet, i berøring med Jobcenter København. København har – omregnet til helårspersoner – 6.000 ledige akademikere, 7.800 ikke-akademiske dagpengemodtagere og 2.400 jobparate kontanthjælpsmodtagere. Derudover er der 17.300 udsatte borgere i København (kilde: Jobindsats.dk).

### Mange ledige akademikere i København

De 6.000 ledige akademikere i Københavns Kommune udgør mere end en tredjedel af hele landets ledige akademikere. Der er et stort flow i antallet af akademikere, der kommer i berøring med jobcentret. Mange er kun ledige i en kort periode, fx 1-3 måneder, mens andre har en længere ledighedsperiode bag sig. 44 pct. af akademikerne er under 30 år (kilde: Jobindsats). Næsten hver tredje ledige akademiker har en humanistisk uddannelse (kilde: Marselisborg). Disse uddannelser er omfattet af den ændrede dimensionering af antal studiepladser. Resultatet af dette vil kunne ses fra 2020 og frem.

### Andre faggrupper fylder også i dagpengegruppen

Udover akademikerne har København 7.800 andre dagpengemodtagere. 26 pct. af dem er under 30 år, mens 74 pct. er 30 år og derover. Nogle er ledige i kort tid, mens andre er ledige i en længere periode. Godt hver femte er ufaglært og har altså ikke en erhvervskompetencegivende uddannelse. 43 pct. har en kort eller mellemlang videregående uddannelse, mens 27 pct. er faglært uddannede (kilde: Mploy).

## Mange kontanthjælpsmodtagere er ufaglærte

Endelig er der i København 2.400 kontanthjælpsmodtagere, der er helt tæt på arbejdsmarkedet. Gruppen består både af ufaglærte, faglærte og akademikere, der enten har opbrugt deres dagpengeret eller ikke er medlem af en a-kasse. 93 pct. er 30 år og derover. Hver anden er ufaglært, og hver fjerde faglært. Derudover har omtrent en femtedel en videregående uddannelse. Det kan både være en kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse.

## Eksempler på ledige



### Ufaglært rengøringsassistent

45-årig mand uden uddannelse med erfaring fra ansættelser i rengøringsbranchen. Søger job som rengøringsassistent.

### Faglært tømrer

50-årig mand, der er uddannet tømrer og har haft flere job inden for faget. Søger nu job som pedel.



### Professionsbachelor i design

27-årig kvinde med en professionsbachelor i Design og business. Har erfaring fra et par vikariater og freelancejob.

### Akademisk cand.mag

29-årig kvinde, der er cand.mag i kunsthistorie og filosofi og søger job på kunstmuseer og i kulturinstitutioner.



## Jobcenter København har et godt samarbejde med virksomhederne

Jobcentret har et stort fokus på at bruge virksomhedsrettet aktiveringsforløb, hvor borgerne og virksomhederne møder hinanden i en virksomhedspraktik eller i et job med løntilskud, da virksomhedsrettet aktivering er blandt de mest effektive redskaber i forhold til at få ledige i job. Jobcentret arbejder med servicemål, så en virksomhed, der kontakter jobcentret med ønsket om at ansætte en person enten i ordinært job eller løntilskud, bliver kontaktet inden for 24 timer.

## Definition af digitale kompetencer

Digitale kompetencer skal gøre de ledige bedre i stand til at løse problemer og udføre opgaver på en moderne arbejdsplads. Ekspertgruppen har kredset om, hvad "digitalt mindset" og digitale kompetencer mere præcist er. Ikke mindst set i forhold til forskellige målgrupper og forskellige jobfunktioner.

Digitalisering og integrationen mellem den digitale og fysiske verden får en større og større rolle i samfundet. Det kan fx være kunstig intelligens, robotteknologi, selvkørende biler, 3D-print, nanoteknologi, kvantecomputere og Internet of Things.

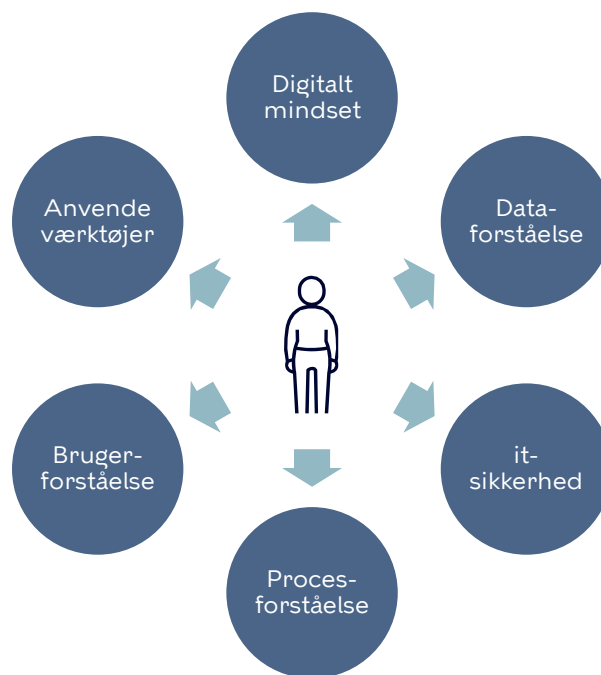
Flere kilder definerer digitale kompetencer på denne måde:

"Digital kompetence er en kombination af viden, evner og holdninger til via teknologi at udføre opgaver, løse problemer, kommunikere, håndtere information, samarbejde, skabe og dele

indhold effektivt, hensigtsmæssigt, sikkert, kritisk, kreativt, selvstændigt og etisk.”<sup>3</sup>

Hvor digitale kompetencer handler om viden, evner og holdninger, defineres et digitalt mindset ofte som tilgangen eller indstillingen til nye teknologier og nye muligheder, fx om man har mod på at lære nye digitale løsninger at kende, eller om man selv opsøger ny viden om emnet. Det vil først og fremmest være hensigtsmæssigt, at ledige har viden, evner og holdninger til via teknologi at udføre opgaver mv. (digitale kompetencer), og at de bliver opkvalificeret med relevant viden, hvis de mangler den. En sådan opkvalificering kan også være med til at give ledige et digitalt mindset, så de har en god tilgang til nye teknologier og ikke er bange for de opgaver og arbejdsredskaber, de vil møde på en arbejdsplads.

Ekspertgruppen har særligt fremhævet seks eksempler på digitale kompetencer, som vigtige i mange jobfunktioner:



<sup>3</sup> Bl.a. *Den fjerde industrielle revolution* af Klaus Schwab, grundlægger af World Economic Forum.



## Ekspertgruppens 7 anbefalinger til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

I det følgende præsenteres ekspertgruppens 7 anbefalinger til Jobcenter København, til de ledige københavnere og til virksomhederne.

### Tema 1: Jobcentret skal bruge metoder, der virker

**Anbefaling nr. 1:** Ledige skal så vidt muligt opkvalificeres på arbejdspladser.

Undersøgelser viser, at det er en fordel, at opkvalificering og læring sker på arbejdspladsen, hvor medarbejderne typisk er mest motiverede for opkvalificering. Det kan være i ordinære job, hvor den ansatte opkvalificeres fx i opstartsfasen via sidemandsoplæring. Det kan også være via et praktikforløb på virksomheden. Praktikken kan kombineres med relevant uddannelse, som den ledige kan tage før, under eller efter praktikken.

**Anbefaling nr. 2:** Jobcentret skal tilbyde opkvalificeringsforløb, som bygger på forskellige læringsmetoder.

Mange, særligt faglærte og ufaglærte, er ikke umiddelbart motiverede for at tage efteruddannelse. Vi lærer hver især på forskellige måder, og ikke alle tilegner sig bedst nye digitale kompetencer på traditionel vis i et undervisningslokale med skolebænke. Der er gode erfaringer med at benytte forskellige læringsmetoder. Det kan fx være læringsmetoder hentet fra gaming eller en mere praksisnær læring. Der kan bl.a. findes inspiration i materiale om modeller for digital dannelse, der er udviklet til folkeskolen. Det kan også være en idé at bruge e-learningmoduler. Her kan muligheden for at få et certifikat motivere ekstra meget, så man får "papir" på sine nye kompetencer og hvilke opgaver man kan løse.

**Anbefaling nr. 3:** Jobcentret skal anvende korte, intensive opkvalificeringsforløb til at opkvalificere ledige.

Flere virksomheder har gode erfaringer med at anvende korte, målrettede forløb til opkvalificering af nye medarbejdere, såkaldte mikrosprints. Ofte skal der ikke mere end et par ugers opkvalificering til, for at medarbejdere kan blive opkvalificeret med konkrete efterspurgte digitale kompetencer.

#### Eksempler



**Opkvalificering med "lette" digitale SoMe- og markedsføringsværktøjer, der kan læres på få uger. Det kan fx kvalificere humanister og kommunikationsmedarbejdere til markedsføringsjob i små og mellemstore virksomheder.**

**Korte, intensive forløb, der giver fx samfundsvidenskabeligt uddannede en certificering i statistikprogrammer, som virksomheder anvender, og som tillige giver dem en øget dataforståelse.**

Korte forløb, der giver viden om persondatalovgivningen (GDPR). Mange virksomheder efterspørger den viden, da de skal kunne dokumentere, hvordan de behandler persondata. Fx inden for rekruttering, marketing og inden for pleje- og sundhedssektoren.

Opkvalificering i it-sikkerhed, fx hvordan man sikkert opbevarer data og andre værktøjer, der kan sikre imod cybertrusler.

## Tema 2: Gap'et mellem lediges digitale kompetencer og virksomhedernes behov

**Anbefaling nr. 4:** Jobcentret skal efterspørge viden om, hvilke konkrete digitale kompetencer forskellige job kræver, så ledige kan opkvalificeres med relevante kompetencer.

De fleste lærer bedst, når de kan se, hvad det, de lærer, skal bruges til. Derfor skal en opkvalificering gøres konkret og relateres til noget, man skal bruge i praksis. Det kan med fordel ske ved at bygge ovenpå den lediges forudgående faglige kompetencer, med mindre fx nedslidning eller andet vanskeliggør det. Det kræver, at jobcentret har viden om, hvilke digitale kompetencer forskellige job kræver, fx ved at videndele med virksomheder, andre jobcentre eller aktører, der kan viderebringe denne viden om de digitale kompetencer. Hvis den ledige ikke kan få et job inden for tidligere arbejds- eller uddannelsesområde, fx fordi stillingerne er blevet automatiseret, skal der i stedet en omskoling til. Her skal jobcentret være up to date med viden om, hvilke stillinger og uddannelser, der er gode jobmuligheder inden for.

### Eksempler



Social- og sundhedshjælperen, der skal opkvalificeres til at kunne dokumentere digitalt i en elektronisk journal.

Håndværkeren, der skal opkvalificeres til at kunne modtage dagens opgaver på en tablet, kunne bestille materialer og udstyr elektronisk og udfylde data om udførte opgaver.

Kantinemedarbejderen skal kunne betjene kasseapparat og kortterminal, kunne lægge oplysninger om menu på kundens intranet og kunne bestille varer via en hjemmeside.

I mange job skal man kunne digitalisere arbejdsgange eller udarbejde smarte og effektive værktøjer. Det kræver procesforståelse, og det gælder både i ufaglærte, faglærte job mv.

**Anbefaling nr. 5:** Jobcentret skal i videst muligt omfang teste ledige for at kunne vurdere niveauet af deres digitale kompetencer.

Jobcentret kan få kvalificeret viden om den ledige københavners niveau af digitale kompetencer ved at give ledige en test, der kan vise deres digitale kompetencer. Flere virksomheder anvender sådanne tests til at vurdere, om den ansatte har brug for en opkvalificering. Testen kan give den ledige viden om sine digitale kompetencer, som kan tilføjes CV'et, ligesom testen kan danne grundlag for en beslutning om den ledige har brug for en opkvalificering. Den samlede viden om lediges digitale kompetencer kan bruges til screening, når jobcentret skal udsøge kandidater til en stilling. Både i forhold til om den ledige allerede har kompetencerne, som jobfunktionen kræver, eller har et digitalt niveau, som med intensiv opkvalificering er tilstrækkeligt i forhold til stillingen.

#### Eksempel



**Viden om lediges digitale kompetencer er relevant, fx når hotelkæder søger rengøringspersonale, hvor de ansatte skal booke deres arbejdsvagter i et elektronisk system. Her har nogle ledige allerede de digitale kompetencer, det kræver, mens andre har brug for en kort, intensiv oplæring i vagtsystemet.**

### Tema 3: Viden skal deles

**Anbefaling nr. 6:** SMV'erne og jobcentret skal samarbejde om at få ledige akademikere med digitale kompetencer ud i SMV'erne.

Mange små og mellemstore virksomheder mangler og har brug for flere digitale kompetencer. Større virksomheder kan nemmere opkvalificere deres ansatte, men hos mange SMV'er er digitaliseringen og nye muligheder, fx i forhold til markedsføring, en udfordring. Samtidig er der mange, særligt nyuddannede ledige, som i deres jobsøgning fokuserer på de store, højtprofilede virksomheder og dermed overser SMV'erne. Jobcentret og SMV'erne bør samarbejde om at få ledige akademikere med digitale kompetencer ud i SMV'erne. Der skal i den forbindelse være en forventningsafstemning med SMV'erne om, hvad akademikerne skal bidrage med i forhold til arbejdsopgaver mv. Jobcentret kan stå for en evt. forudgående opkvalificering af akademikerne.

**Anbefaling nr. 7:** Jobcentret skal igangsætte konkrete pilotprojekter i samarbejde med virksomheder og andre aktører.

Jobcenter København skal med en strategi for løft af lediges digitale kompetencer sammensætte en indsats, der kan klæde de mange og forskellige ledige på med digitale kompetencer. For at få viden om hvilke typer af opkvalificeringsforløb, der reelt får ledige i job, bør jobcentret igangsætte en række pilotprojekter sammen med fx virksomheder og organisationer. Det vil give viden om og indsigt i forskellige forløb og metoder. Jobcentret kan eventuelt samarbejde med forskere om at undersøge effekterne af forløbene. Pilotprojekterne giver mulighed for, at jobcentret løbende kan afprøve nye metoder og koncepter, som kan integreres i den brede indsats, så den klæder ledige københavnere på med digitale kompetencer, der kan føre til job.

## Eksempler



Et samarbejde med et antal virksomheder, hvor virksomhedernes viden om deres interne opkvalificering og digitale læringstilgange deles med jobcentret. Den viden kan nyttiggøres, så den også kan gavne ledige, og virksomhederne kan derved bidrage til, at ledige københavnere kommer i job. Der kan fx dannes et netværk med de HR- og uddannelsesansvarlige i virksomheden.

Et samarbejde med et antal virksomheder, der giver nogle ledige mulighed for at deltage i interne opkvalificeringsforløb, når større virksomheder skal opkvalificere egne medarbejdere.

Et samarbejde med offentlige institutioner, hvor et antal ledige opkvalificeres til at kunne bruge kontorpakker som fx Office 365. I dag er der en del, der ikke besidder gode kompetencer på området.

## Afslutning

Ekspertgruppen anbefaler afslutningsvis, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen opsætter mål for indsatsen.

Det kan fx være følgende målsætninger:

- X antal samarbejdsaftaler med virksomheder.
- X antal deltagere i konkrete mikrosprints og som efterfølgende har fået et job.
- X antal ledige er blevet opkvalificeret med specifikke it-forløb og har efterfølgende fået job.
- X antal ledige med opkvalificerede digitale kompetencer skal i praktikforløb hos en virksomhed.