

December 2015



DET REGIONALE  
ARBEJDSMARKEDSRÅD

HOVEDSTADEN

# STRATEGI- OG UDVIKLINGSPLAN 2016-2018



ARBEJDSMARKEDSKONTOR ØST

# Indhold

<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>1. Udfordringer på Hovedstadens arbejdsmarked</b>	<b>6</b>
<b>2. Rekrutteringsindsatsen</b>	<b>10</b>
<b>I. Indsatsområder og anbefalinger til rådets samarbejdspartnere</b>	<b>10</b>
<b>II. RAR Hovedstadens initiativer/aktiviteter ift. rekrutteringsindsatsen</b>	<b>11</b>
<b>3. Opkvalificeringsindsatsen</b>	<b>12</b>
<b>I. Indsatsområder og anbefalinger til rådets samarbejdspartnere</b>	<b>12</b>
<b>II. RAR Hovedstadens initiativer/aktiviteter ift. opkvalificeringsindsatsen</b>	<b>13</b>
<b>4. Indsatsen for udsatte grupper af ledige</b>	<b>14</b>
<b>I. Indsatsområder og anbefalinger til rådets samarbejdspartnere</b>	<b>14</b>
<b>II. RAR Hovedstadens initiativer/aktiviteter ift. indsatsen for de udsatte grupper af ledige</b>	<b>16</b>
<b>5. RAR Hovedstadens tværgående initiativer</b>	<b>17</b>
<b>6. Om Det regionale Arbejdsmarkedsråd</b>	<b>18</b>

# Forord

Det regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) for Hovedstaden giver med denne strategi- og udviklingsplan et bud på udfordringer og indsatser inden for tre centrale områder i beskæftigelsesindsatsen de kommende år. De tre områder er:

- ➔ Rekrutteringsindsatsen
- ➔ Opkvalificeringsindsatsen
- ➔ Indsatsen for udsatte grupper af ledige

Indenfor hvert af de tre områder har rådet besluttet en række anbefalinger til indsatsen i kommunerne, a-kasserne og relevante aktører inden for de tilstødende politikområder, fx uddannelses- og erhvervspolitikken.

Og på tværs af de tre indsatsområder beskriver strategi- og udviklingsplanen RAR Hovedstadens rolle og understøttende aktiviteter.



**Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden vil medvirke til at skabe et velfungerende og sammenhængende arbejdsmarked i Hovedstaden, hvor**

- ➔ indsatsen sikrer et effektivt match mellem arbejdskraften og virksomhedernes behov, både på kort og langt sigt, bl.a. via fokus på uddannelse af de unge og målrettet opkvalificering af de ledige, og hvor
- ➔ de udsatte grupper bringes tættere på arbejdsmarkedet



Med udgangspunkt i de opgaver, som er tillagt rådet i lovgivningen, vil rådet arbejde efter ovenstående vision ved at:

- Sætte fokus på samspillet mellem uddannelses-, erhvervs- og beskæftigelsespolitikken med udgangspunkt i en beskæftigelsespolitisk tilgang,
- Fremme samarbejdet mellem aktører med opgaver i relation til beskæftigelsesområdet: Kommuner, a-kasser og uddannelsesinstitutioner.
- Fremme det tværkommunale samarbejde på beskæftigelsesområdet.
- Sætte fokus på tæt kontakt og samarbejde med virksomhederne.
- Arbejde for en reduktion i antallet af forgæves rekrutteringer, og for at de ledige kommer i arbejde,
- Sikre at den regionale positivliste indeholder uddannelsesmuligheder for ledige målrettede områder med aktuel og forventet mangel på arbejdskraft og af vigtighed for væksten i Hovedstadsregionen.

Vi ser frem til et godt samarbejde i de kommende år, så vi sammen kan bidrage til fortsat positiv udvikling i Hovedstaden.

### **På vegne af Det regionale Arbejdsmarkedsråd for Hovedstaden**

**Leif Elken**  
Formand

**John Westhausen**  
Næstformand

**Ole Bjørstorp**  
Næstformand







# 1. Udfordringer på Hovedstadens arbejdsmarked

Med Finansministeriets Økonomiske Redegørelse fra august 2015 forventes fortsat stigende vækst med en stigning i beskæftigelsen i Region Hovedstaden på 2,5 % de næste 2 år.

De positive udviklingstendenser på arbejdsmarkedet gælder generelt for hele landet, men i

særdeleshed for Hovedstaden. I det seneste år er beskæftigelsen steget og ledigheden faldet. Samtidig er befolkningen og arbejdsstyrken steget, og en del af beskæftigelsesstigningen er derfor båret af en stigende arbejdsstyrke. Ledigheden er derfor også faldet mindre end beskæftigelsen er steget.

## ➔ Hovedtendenser på arbejdsmarkedet i Hovedstaden<sup>1</sup>:

1. Der forventes stigende arbejdsstyrke i perioden 2014-16
2. Beskæftigelsen forventes at stige med i alt 24.000 fra slutningen af 2014 til slutningen af 2016, svarende til en vækst på 2,5 %. Væksten vil primært ske i privat service samt bygge- og anlægsbranchen.
3. Der forventes at komme til at mangle ca. 11.000 faglærte i Hovedstadsområdet frem mod 2020 – men samtidig blive overskud af ufaglærte.<sup>2</sup>
4. Fremover forventes ledigheden fortsat at falde. I perioden 4. kvartal 2014-16 forventes ledigheden at falde med godt 3.600 ledige (-8,2 %).
5. Udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen viser en moderat stigning fra maj 2014 til maj 2015 på 1,3 %, svarende til en stigning på knap 10.000 personer.
6. De største stigninger i beskæftigelsen i perioden maj 2014-maj 2015 har været inden for bygge- og anlæg, erhvervs-service samt



Til trods for at hovedstaden udgør et samlet arbejdsmarked, er der forskelle på de udfordringer, de enkelte områder står over for.

Fx har Vestegnens kommuner relativt mange borgere på langvarig offentlig forsørgelse. København, Frederiksberg, Dragør, Tårnby og de nærmeste nordlige omegnskommuner har bl.a. udfordringer ift. akademiker- og dimittendledighed. Københavns Kommune har relativt set en overledighed. Den nordlige del af regionen har gunstige rammevilkår, men risikerer i stigende grad – sammen med det øvrige arbejdsmarked - at opleve mangel på arbejdskraft.

Udviklingen på arbejdsmarkedet i Hovedstaden giver en række udfordringer, som adresseres i denne strategi- og udviklingsplan.



industrien. Der ses et mindre fald i to brancher: Offentlig administration mv samt kultur, fritid og anden service.

7. Jobomsætningen er støt stigende og udgør i 2014 ca. 244.000 jobåbninger.
8. I Hovedstaden ses stigende udfordringer med at rekruttere arbejdskraft. Det seneste år har der samlet set været 5.780 forgæves rekrutteringer, svarende til 0,6 pct. af de beskæftigede.
9. Ledigheden er faldet med 10 % det seneste år (september 14 – september 15). Bruttoledighedsprocenten ligger nu på 4,6 %<sup>3</sup>

1. Nøgletal for arbejdsmarkedet i Hovedstaden, september 2015
2. De beskæftigelsesmæssige konsekvenser af de kommende års infrastrukturprojekter. COWI, maj 2015
3. [www.rar-bm.dk](http://www.rar-bm.dk)





## Sammenhæng til Vækststrategien i Hovedstaden

Region Hovedstaden og Vækstforum Hovedstaden fokuserer i deres regionale vækst- og udviklingsstrategi på 2 rammevilkår, som den fremtidige vækst i Hovedstaden skal bygge på:

1. Effektiv og bæredygtig mobilitet
2. Kompetent arbejdskraft og internationalisering

Rådet vil understøtte denne langsigtede vækststrategi ved at fokusere på nødvendige beskæftigelsesindsatser på kort og mellemlangt sigt.



Dette kræver bl.a. fokus på:

- ➔ Opkvalificering af arbejdsstyrken, dvs.
  - Unge skal gennemføre en uddannelse
  - Ufaglærte skal opkvalificeres til faglærte
  - Arbejdstagere med uddannelse skal bygge oven på deres nuværende uddannelsesniveau (dobbel uddannelsesløft)
  - Ledige a-dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere skal som udgangspunkt opkvalificeres til områder med aktuell og forventet mangel på arbejdskraft.
- ➔ En effektiv rekrutteringsindsats med
  - Samarbejde på tværs af kommunerne og mellem jobcentre og a-kasser
  - Samarbejde med RAR Sjælland med fokus på bl.a. AC ledigheden
  - Tæt kontakt til virksomhederne
  - Fokus på at dimittender skal hurtigst muligt i arbejde med deres nyerhvervede kvalifikationer
- ➔ En langsigtet indsats for udsatte grupper af ledige,<sup>4</sup> der skal bringe dem tættere på arbejdsmarkedet, herunder
  - En helhedsorienteret indsats, hvor tilbud på tværs af social-, arbejdsmarkeds- og sundhedsområdet går hånd i hånd
  - Fokus på en virksomhedsrettet indsats, der bringer dem tættere på job eller uddannelse

4. Primært aktivitetsparate kontanthjælpsmodtager og personer i ressourceforløb



## 2. Rekrutteringsindsatsen

- ➔ Forventningen om stigende beskæftigelse i Hovedstaden de kommende år stiller krav til, at der kan leveres arbejdskraft, der matcher virksomhedernes behov. Der er risiko for stigende mangel på arbejdskraft, og antallet af forgæves rekrutteringer risikerer derfor at stige de kommende år. For at undgå dette er der brug for gennemsigtighed på arbejdsmarkedet, så de arbejdssøgende ved, hvad virksomhederne efterspørger – og så virksomhederne kan få information om de lediges kompetencer og muligheder for opkvalificering.

Den målrettede opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen skal fokuseres mod de områder, hvor der forventes stigende beskæftigelse og mangel på kompetent arbejdskraft.

### Indsatsområder og anbefalinger til rådets samarbejdspartnere

- ➔ Jobservice Danmark skal sikre, at virksomhederne har én indgang til beskæftigelsessystemet, og at formidling af ledig arbejdskraft sker på tværs af kommunegrænser. Hovedstadens Rekrutteringsservice, Nordsjællands Rekrutteringsservice og Jobcentrenes Rekrutteringssamarbejde Sjælland, skal ligeledes understøtte rekruttering til virksomhederne. Rådet finder dette meget positivt og opfordrer til, at kommunerne fortsat udvikler, konsoliderer og professionaliserer dette samarbejde.
- ➔ Kommunerne opfordres til samarbejde på tværs af Øresund ift. rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.
- ➔ Jobcentre og a-kasser bør arbejde tæt sammen og bruge hinandens styrker i rekrutteringsindsatsen. Al viden skal bringes i spil ift. de lediges kvalifikationer og virksomhedernes kvalifikationsbehov for at skabe det gode match.
- ➔ Viden fra uddannelsesinstitutionernes og erhvervsfremmeaktørernes virksomhedsopbyggende arbejde bør indtænkes i beskæftigelsessystemets rekrutteringsindsats. Bl.a. skal erfaringerne fra Akademikerkampagnen anvendes til at skabe flere nye jobs i mindre virksomheder

- Både offentlige og private virksomheder opfordres til at oprette praktik- og lærepladser.
- For unge på kontanthjælp og dagpenge, der allerede har en kompetencegivende uddannelse, opfordres jobcentrene til gennem deres virksomhedskontakt at "åbne døre" til virksomhederne, så de unge får mulighed for at anvende deres erhvervede kompetencer.
- Jobcentrene bør i deres virksomhedskontakt informere om de handicapkompenserende ordninger for at understøtte fastholdelse og ansættelse af personer med særlige behov.
- Sygedagpengereformens intentioner om en tidlig indsats (fast track-ordningen) er en vigtig del af indsatsen for at fastholde sygemeldte medarbejdere og undgå opsigelse. Jobcentrene opfordres til større fokus på dette.

### **RAR Hovedstadens initiativer/aktiviteter ift. rekrutteringsindsatsen**

- Rådet følger, at indsatsen i Jobservice Danmark, Hovedstadens og Nordsjællands Rekrutterings-service fører til en effektiv tværkommunal rekrutteringsindsats, der medvirker til at nedbringe antallet af forgæves rekrutteringer.
- Rådet følger udviklingen i antal forgæves rekrutteringer og drøfter bl.a. på hvert møde status for meldinger i medierne vedr. forgæves rekrutteringer og virksomhedernes signaler om mangel på arbejdskraft. Rådet lægger vægt på, at Arbejds-markedskontoret og Jobcentrene sætter aktivt ind over for situationen med forgæves rekrutteringer.

- Rådet vil prioritere, at den regionale positivliste målrettede områder med aktuell og kommende mangel på arbejdskraft, hvor stillingsbetegnelser så vidt muligt suppleres med specialkompetencer indenfor stillingsbetegnelser.
- Rådet vil opsamle og videreformidle viden om udviklingen på arbejdsmarkedet, behov for arbejdskraft mv.
- Rådet vil på baggrund af data om arbejdsmarkedsudviklingen og status på indsatsen invitere udvalgte jobcentre til rådsmøder med henblik på dialog om indsatsen og udbredelse af de gode erfaringer.
- Rådet vil følge udviklingen i ledigheden for de grupper, der er særlig berørt af udflytning af statslige arbejdspladser og – i samarbejde med KKR og Vækstforum – overveje eventuelle initiativer. Rådet vil i den forbindelse tage initiativ til drøftelse med RAR Sjælland for at inddrage beskæftigelsesmuligheder i hele Øst-danmark.
- Rådet vil opfordre til styrket samarbejde mellem jobcentre og specialfunktionen Job og Handicap.
- Rådet vil arrangere en temadrøftelse med fokus på flytningssituationen og overveje eventuelle beskæftigelsesmæssige initiativer i forlængelse heraf.







## 3. Opkvalificeringsindsatsen

- ➔ Uddannelse og opkvalificering som led i den aktive beskæftigelsesindsats skal understøtte et effektivt match mellem efterspørgsel på arbejdskraft og arbejdsudbuddets kompetencer.

Beskæftigelsesreformen forbedrer mulighederne for opkvalificering af dagpengemodtagere, men behovet for uddannelsesløft gælder også de jobparate kontanthjælpsmodtagere samt borgere med handicap, som mangler efterspurgt kvalifikation.

De ikke-jobparate borgere udgør en del af arbejdskraftreserven. Udfordringen er at få dem i spil ift. de mange jobåbninger.

Flere unge skal have en uddannelse, og især er der brug for, at flere får en erhvervsuddannelse.

Opkvalificeringsindsatsen, herunder motivation og forberedelse til uddannelse, retter sig således bredt mod jobcentrets målgrupper.

### Indsatsområder og anbefalinger til rådets samarbejdspartnere

- ➔ Beskæftigelsesreformens muligheder for opkvalificering af dagpengemodtagerne skal være en central del af jobcentrenes og a-kassernes indsats. Det gælder, bl.a.:
  - Puljen til Uddannelsesløft, som giver mulighed for, at ufaglærte ledige eller faglærte ledige med en forældet uddannelse, der er fyldt 30 år, kan påbegynde en erhvervsuddannelse allerede i starten af deres ledighedsperiode.
  - Brug af voksenlæringeordningen
  - Kurser under den regionale uddannelsespulje (positivlisten)
  - Brug af realkompetencevurdering
  - Jobrotation
- ➔ Opkvalificering af jobparate kontanthjælpsmodtagere skal opprioriteres, så gruppen også kommer

i spil til jobåbningerne, især i servicefagene.

- Også andre midler (fx fra Vækstforum) til opkvalificering af ledige målrettes de aktuelle mangelområder
- De unge skal motiveres til uddannelse, og de skal vejledes og forberedes til "det rigtige" uddannelsesvalg, bl.a. gennem brobygningsforløb.
- De unge skal sættes i stand til at klare optagelseskravene til en erhvervsuddannelse.
- Der er behov for særlig fokus på dimittender – og vedligehold af deres kompetencer gennem tidlig entré på en arbejdsplads.
- Opkvalificering i beskæftigelsesindsatsen skal ses i sammenhæng med opkvalificering af arbejdsstyrken generelt – der er behov for dialog med virksomhederne om opkvalificering af deres ansatte, bl.a. ved i højere grad at udnytte AMU-kurser eller andre efteruddannelses tilbud.
- Jobcentre og virksomhederne opfordres til at italesætte og etablere fritidsjob til skoleelever og unge uden uddannelse. Fritidsjob er en god vej ind i uddannelsessystemet og videre i job.

### RAR Hovedstadens initiativer/aktiviteter ift. opkvalificeringsindsatsen

- Rådet vil løbende drøfte udviklingen på arbejdsmarkedet, så uddannelsesindsatsen målrettes behovene både på kort og lang sigt.
- Rådet vil følge indsatsen i de 2 uddannelsesfora<sup>5</sup>, herunder arbejdet med at koordinere uddannelseskøb på tværs af jobcentre.
- Rådet opfordrer til tæt samarbejde mellem jobcentre og a-kasser om opkvalificering af de ledige og vil følge op på udviklingen i samarbejdet, bl.a. via temadrøftelser på rådsmøder og dialog med repræsentanter fra a-kasser og jobcentre.
- Midlerne i den regionale uddannelsespulje skal bruges fuldt ud, og rådet vil på hvert rådsmøde følge op på anvendelsen.
- Rådet vil afholde et årligt møde med uddannelsesinstitutioner og repræsentanter for vejlederne.
- Rådet vil arbejde på at videreudvikle samarbejdet med Vækstforum Hovedstaden med udgangspunkt i en revision af den nuværende samarbejdsaftale, herunder arbejde for konkrete fælles tiltag sammen med Region Hovedstaden og Vækstforum Hovedstaden på udvalgte områder.

5. Uddannelsesforum Hovedstaden & Bornholm samt Uddannelsesforum Nordsjælland





## 4. Indsatsen for de udsatte grupper af ledige

- ➔ De udsatte grupper af ledige udgør en stor gruppe af forskelligartede målgrupper med forskellige problemstillinger og dermed behov for en differentieret indsats.

Der er tale om personer, der som følge af mis-match mellem deres kvalifikationer og virksomhedernes behov for arbejdskraft har svært ved at få/genfinde fodfæste på arbejdsmarkedet – og dermed enten er langtidsledige eller i risiko for at blive det.

Men det er også personer, der har andre problemer, fx af helbredsmæssig eller social karakter.

For at indsatsen for de udsatte grupper skal lykkes, er der behov for en tværfaglig beskæftigelsesrettet indsats med udgangspunkt i borgerens individuelle behov og ønsker. Indsatsen skal være beskæftigelsesrettet, selvom vejen kan være lang for nogle af grupperne og bestå af en række trin med veldefinerede mål. Det handler derfor om at iværksætte indsatser, der løbende bygger ovenpå hinanden og om at bringe de ledige tættere på arbejdsmarkedet – skridt for skridt.

### Indsatsområder og anbefalinger til rådets samarbejdspartnere

- ➔ Kommunerne bør tilrettelægge en tværfaglig indsats med beskæftigelsesrettede elementer afpasset ud fra borgerens ønsker og forudsætninger.
- ➔ Inkludering på en arbejdsplads er afgørende for de udsatte grupper. Virksomhederne bør stille pladser til rådighed for de udsatte ledige med henblik på at inkludere dem i et arbejdsfællesskab. Der bør være fokus på, at virksomhederne motiveres og støttes i at udvikle kompetencer





eller kompenseres via støtte fra jobcentret til at håndtere en virksomhedsforlagt indsats. Og jobcentrene skal sætte fokus på at matche pladser og borgere.

- Erfaringsmæssigt giver uddannelse mindre risiko for ledighed, og derfor bør aktivering af udsatte borgere så vidt muligt også inkludere uddannelsesperspektivet. Især skal de aktivitetsparate unge sikres en indsats, der afklarer og motiverer til uddannelse.
- Indhold og kvalitet i ressourceforløb er afgørende i en forebyggende indsats mod, at borgere ender på førtidspension.
- Fokus på etablering af fleksjob, der særligt kan tilgodese udsatte borgere, og hvor virksomhederne medvirker i, at fleksjobbere kan få flere timer, når de magter det.
- Fokus på de handicapkompenserende ordninger med henblik på at øge beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.
- Mentor bør forsat bruges, og anvendelsen målrettes og tilpasses den enkelte.
- Socialfondsmidler målrettes udvikling af de udsatte grupper med henblik på at kvalificere dem til job og/eller uddannelse.

### **RAR Hovedstadens initiativer/aktiviteter ift. indsatsen for de udsatte grupper af ledige**

- Rådet vil drøfte og dagsordensætte indsatsen for personer med handicap, personer med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser og fleksjobvisiterede.
- Rådet vil sætte fokus på udviklingen i antallet af ledige på langvarig offentlig forsørgelse. Med udgangspunkt i den enkelte, og hvor det giver mening, skal alle ledige tilbydes en indsats, der bringer dem tættere på uddannelse eller arbejde, og ingen må lades i stikken.
- Rådet vil sætte fokus på indsatsen for de aktivitetsparate unge. Der skal kunne aflæses en effekt af indsatsen for de aktivitetsparate unge i form af afgang til job eller uddannelse.



## 5. RAR Hovedstadens tværgående initiativer

### → På tværs af rådets 3 opmærksomhedspunkter vil rådet:

- Hvert forår anbefale særlige fokuspunkter til kommunernes arbejde med deres beskæftigelsesplaner.
- Drøfte rekrutterings- og opkvalificeringsindsatsen samt indsatsen for udsatte ledige med KKR.
- Drøfte udfordringerne på Hovedstadens arbejdsmarked med Vækstforum
- Løbende henvende sig til kommunerne om aktuelle opmærksomhedspunkter fra rådets drøftelser, gode eksempler på indsatser og projekter samt viden om arbejdsmarkedet.





## 5. Om Det regionale Arbejdsmarkedsråd

Rådets rolle er at bidrage til at opbygge et fælles vidensgrundlag og understøtte dialogen på tværs af aktører og interessenter ved at:

- Formidle viden om arbejdsmarkedet i RAR området, herunder sætte spot på særlige problemstillinger eller gode eksempler.
- Pege på løsningsmuligheder og fokusområder for de udførende enheder – især kommuner og a-kasser.
- Være samarbejdsskabende, dvs. opfordre aktørerne til at samarbejde der, hvor de bedste løsninger kræver et tværgående samarbejde.

### → Rådets dialog partnere er bl.a.

- KKR Hovedstaden og kommunernes politiske ledelse.
- Vækstforum Hovedstaden.
- Greater Copenhagen
- Repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner og vejledere.
- Repræsentanter for a-kasser
- Virksomhedsledere og brancheorganisationer
- RAR Sjælland og RAR Bornholm
- Specialfunktionen Job & Handicap

### → Rådets kommunikation og formidling

- Drøftelser af relevante analyser og data på rådsmøderne.
- Anbefalinger til fokusområder og indsatser i kommuner og a-kasser på baggrund af analyser og data.
- Henvendelser til kommunerne med opmærksomhedspunkter, anbefalinger, forespørgsler m.m. på baggrund af drøftelser i rådet.
- Ad hoc møder med aktører om aktuelle problemstillinger – bl.a. ved at invitere repræsentanter for aktørerne til dialog med rådet på rådsmøder, fx som optakt til temadrøftelser.
- Årligt møde med beskæftigelsesministeren og Beskæftigelsesrådets formandskab.
- Medvirken på konferencer, seminarer mv. med oplæg.
- Samarbejde med andre aktører om fælles konferencer og lignende.
- Åbenhed om Rådets arbejde via rådets hjemmeside [www.rar-bm.dk](http://www.rar-bm.dk).
- Rådets medlemmer er individuelle ambassadører for rådets politik.





ARBEJDSMARKEDSKONTOR ØST

Følg os på [www.rar-bm.dk](http://www.rar-bm.dk)