

KL foreslår: Virtuelt Jobunivers til de jobparate ledige

Dato: 14. januar 2021

Side 1 af 4

KL foreslår en nærhedsreform på beskæftigelsesområdet, som tager et grundlæggende opgør med en alt for centralt styret og regeldomineret indsats. Der er brug for langt mere tillid og spillerum til borgere, virksomheder, jobcentre og a-kasser.

En nærhedsreform skal bygge på, at kommuner, borgere og virksomheder har en klar fælles interesse i at lykkes med det, der er beskæftigelsespolitikens formål – sikre virksomhederne arbejdskraft og forebygge langvarig offentlig forsørgelse.

I første omgang kommer KL her med et forslag for de jobparate ledige, hvor de som udgangspunkt skal betjene sig selv i et Virtuelt Jobunivers i den første del af ledighedsperioden. Det er ikke en fiks og færdig model, men et oplæg til dialog.

Den offentlige beskæftigelsesindsats i Danmark er allerede i høj grad digital. Det betyder, at vi har de centrale digitale byggesten, som et fuldt Virtuelt Jobunivers kan stå på. Fremtidens Virtuelle Jobunivers ligger lige foran os – mange kommuner er godt i gang og andre lande fx Holland og Sverige har allerede implementeret det.

Det konkrete forslag

Et Virtuelt Jobunivers skal være hovedvejen for de jobparate. Det er oplagt, at det også kan tilbydes opsagte allerede i opsigelsesperioden og øvrige jobsøgende, samt at en del ledige længere fra arbejdsmarkedet, også vil have glæde af de digitale tilbud og værktøjer, som udvikles.

Et Virtuelt Jobunivers er ikke en discount version af den nuværende indsats, det er noget andet. I det Virtuelle Jobunivers bliver de digitale muligheder udnyttet, og der åbnes for nye tilgange i mødet med den ledige.

Det Virtuelle Jobunivers skal ikke stå alene. Det kan efter behov kombineres med personlige jobsamtaler og kendte fysiske tilbud, både virksomhedsrettede og opkvalificeringstilbud. Det skal overlades til medarbejdernes skøn og dialog med borgeren, hvordan, hvornår og med hvilket indhold det bedst sker. På den måde sikres det, at alle får en tilstrækkelig indsats og at ressourcerne bruges mest effektivt.

Medarbejderne skal først og fremmest fungere som forandringsagenter og sparringspartnere, der står til rådighed for at bistå de ledige med at komme i job, og løbende er i kontakt med virksomhederne om deres behov. Medarbejderne skal være garanter for, at alle ledige understøttes i at komme tilbage i job og fortsat kunne bistå virksomheder med rekruttering via kendskab til de ledige. Den ledige fortsat have ret til at booke en personlig jobsamtale – fysisk eller virtuel – når det ønskes/der er behov for det. Og

tilsvarende kan jobcentret fortsat altid kontakte de ledige mhp. rekruttering, jobsamtaler eller aktive tilbud.

Dato: 14. januar 2021

Side 2 af 4

Der er ikke tale om et opgør med den aktive beskæftigelsesindsats – men KL foreslår en modernisering, der dels bygger på et ændret syn på borgerne og dels bygger på en digital modenhed. Alle skal være omfattet af en aktiv indsats – fremover konsekvent afstemt efter den enkelte borgers behov og aldrig alene for samtalen eller tilbuddets skyld. Det skal være helt slut med "one-size-fits-all", kommunerne skal have fleksibilitet til at håndtere en individuel borgernær indsats, der skaber mere værdi, og hvor ressourcerne bruges, hvor de gør mest gavn.

Forslaget om et Virtuelt Jobunivers for de jobparate i den første del af ledighedsperioden indbefatter et ønske om at gøre det nuværende regelsæt mere fleksibelt. Det gælder særligt kravet om, at alle ledige de første 26 uger skal have mindst fire jobsamtaler og de forsikrede ledige yderligere to jobsamtaler sammen med a-kasserne. I dag indebærer det, at alle grupper får stort set samme antal samtaler, selvom der er stor forskel på deres jobmuligheder og i forhold til om de selv finder et job. Større fleksibilitet vil give kommunerne mulighed for at prioritere ressourcerne til de borgere, som i højere grad har brug for intensiv personlig støtte. Jobsamtaler er et helt centralt og effektivt redskab i beskæftigelsesindsatsen, men i dag holdes ca. en tredjedel af de over 2 mio. årlige samtaler med ledige, som har under 26 ugers ledighed. Og en hel del af dem til ledige, som via et Virtuelt Jobunivers kommer tilbage i job.

Hvordan kunne det Virtuelle Jobunivers se ud

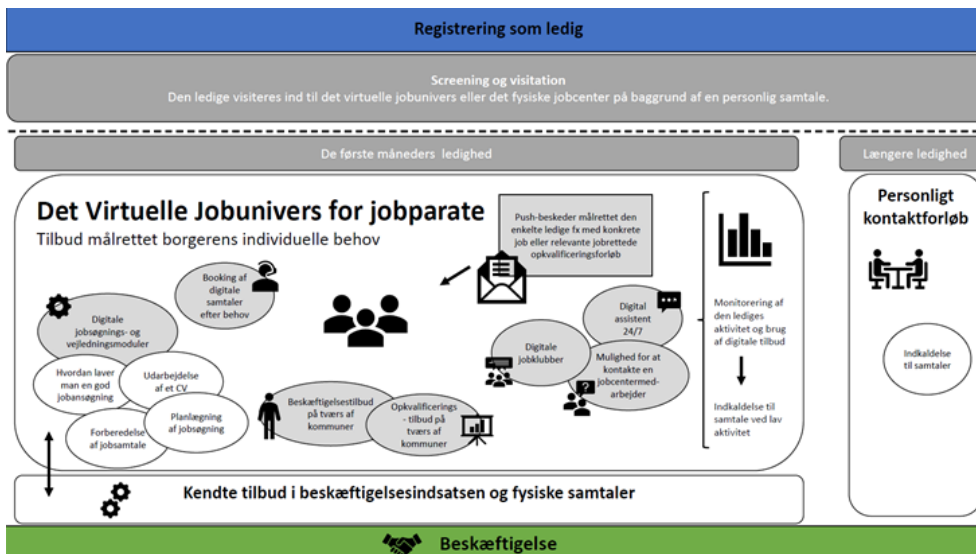
Når en borger melder sig ledig, vil borgeren blive budt velkommen af den digitale assistent, som hurtigt fortæller om muligheder, rettigheder og pligter. Borgere kan stille spørgsmål til assistenten (adgang 24/7) eller chatte med en jobcentermedarbejder, hvis ikke assistenten kan svare.

I det Virtuelle Jobunivers er det muligt for de ledige at sammensætte et individuelt målrettet forløb, hvor der vil være digitale jobsøgnings- og vejledningsmoduler, med konkret og strategisk rådgivning 24 timer i døgnet. Det virtuelle univers kan fx føre den ledige igennem alle aspekter af jobsøgningen. Det gælder alt fra, hvordan man laver en god ansøgning og tilhørende CV til, hvordan man strategisk planlægger sin jobsøgning og forbereder den vigtige jobsamtale.

En ny platform skal give borgeren et stort udvalg af tilbud målrettet borgeren (afhængig af profil). Borgeren kan tilgå nye virtuelle tilbud fra kommuner i hele landet eller udvalgte tilbud fra egen kommune fx nye lokale (fysiske/digitale) jobklubber eller branchenetværk, hvor ledige hjælper hinanden.

Der vil blive sendt push-beskeder, som er målrettet den enkelte ledige fx med konkrete job, der matcher borgerens kompetencer eller om relevante jobrettede opkvalificeringsforløb. Jobcentrene kan på platformen vælge at "reklamere" for udvalgte tilbud.

KL vil i fællesskab se frem til at udvikle det Virtuelle Jobunivers sammen med kommuner, a-kasser og andre interessenter.



Visitation og løbende screening

Langt de fleste jobparate ledige finder hurtigt selv et nyt job. Men det gælder ikke alle, fx er nogle ledige i stor risiko for at blive langtidsledige, andre har kompetencer, der er brug for i andre brancher end den, de kom fra, og andre igen har brug for intensiv bistand ift. deres jobsøgning. Derfor foreslår KL, at et Virtuelt Jobunivers understøttes af en visitations- og screeningsmodel, der sikrer, at alle får den rette indsats.

En screeningsmodel skal bestå af dataanalyser af registerdata, viden om hvad der virker for hvem og de lediges selvsvurdering, og skal understøtte medarbejdernes faglige vurdering af, hvilken indsats den enkelte ledige har behov for.

Screeningsmodellen skal både understøtte visitation af nyledige og løbende sikre, at alle ledige får den rette indsats ift. at komme tilbage i job hurtigst muligt. Som udgangspunkt indkaldes alle nyledige til en personlig visitationssamtale. Formålet er at have kendskab til alle ledige ift. at kunne matche til jobåbninger og mhp. vurdering af, hvorvidt der er behov for en tidlig håndholdt indsats. Løbende screening og segmentering af de lediges faktiske handlinger gør det muligt målrettet at understøtte ledige med nudging og/eller fysisk kontakt, hvis det vurderes nødvendigt.

Ledige uden de nødvendige digitale kompetencer visiteres til et personligt kontaktførløb. Tilsvarende skal screeningsmodellen sikre, at ledige med behov for personlig indsats tilbydes det. Medarbejderne i jobcentre kan altid udsøge ledige til konkrete job, samtaler og øvrige tilbud.

Den første del af ledighedsperioden

Vi ved, at rigtig mange ledige kommer i job i løbet af de første tre måneder. Kurven er lidt forskellig alt efter hvilken faggruppe (højt uddannet/faglært/ufaglært), den ledige tilhører. Det kunne tale for lidt differentieret afgrænsning af perioden fx tre måneder for ufglærte og fire måneder for ledige med uddannelse. For dimittender kan der evt. skelnes

mellem uddannelser med stor risiko for langvarig dimittendledighed og uddannelser, hvor dimittendledigheden er lav.

Dato: 14. januar 2021

Side 4 af 4

Vi skal holde fast i den aktive beskæftigelsespolitik

Rådighed

Den generelle pligt til at stå til rådighed og udnytte arbejdsmuligheder gælder fortsat, herunder også sanktioner ved manglende rådighed.

Kommuner og a-kasser skal som i dag løbende overvåge borgerens rådighed og indkalde til samtaler, hvis der opstår tvivl, fx hvis borgeren ikke registrerer søgte job i en periode. Jobcentret kan altid indkalde en jobparat ledige til en jobsamtale og/eller igangsætte tilbud, som den ledige er forpligtet til at deltage i. Borgeren har også fortsat pligt til at tage imod konkrete jobtilbud.

Det Virtuelle Jobunivers skal også i højere grad løbende kunne vejlede og minde borgerne om konkrete jobåbninger. Denne løbende interaktion vil være med til at styrke den reelle rådighed, som i dag ikke kan kontrolleres.

Monitorering af beskæftigelsesindsatsen

Der skal fortsat være fuld gennemsigtighed i forhold til resultater og indsats, og dermed adgang til at gribe ind ved utilfredsstillende resultater. Det gælder nationalt og ift. den enkelte kommune.

Det skal fortsat gælde, at alle ledige er omfattet af en aktiv beskæftigelsesindsats.