

Jobcentrenes rolle i sikring af arbejdskraft

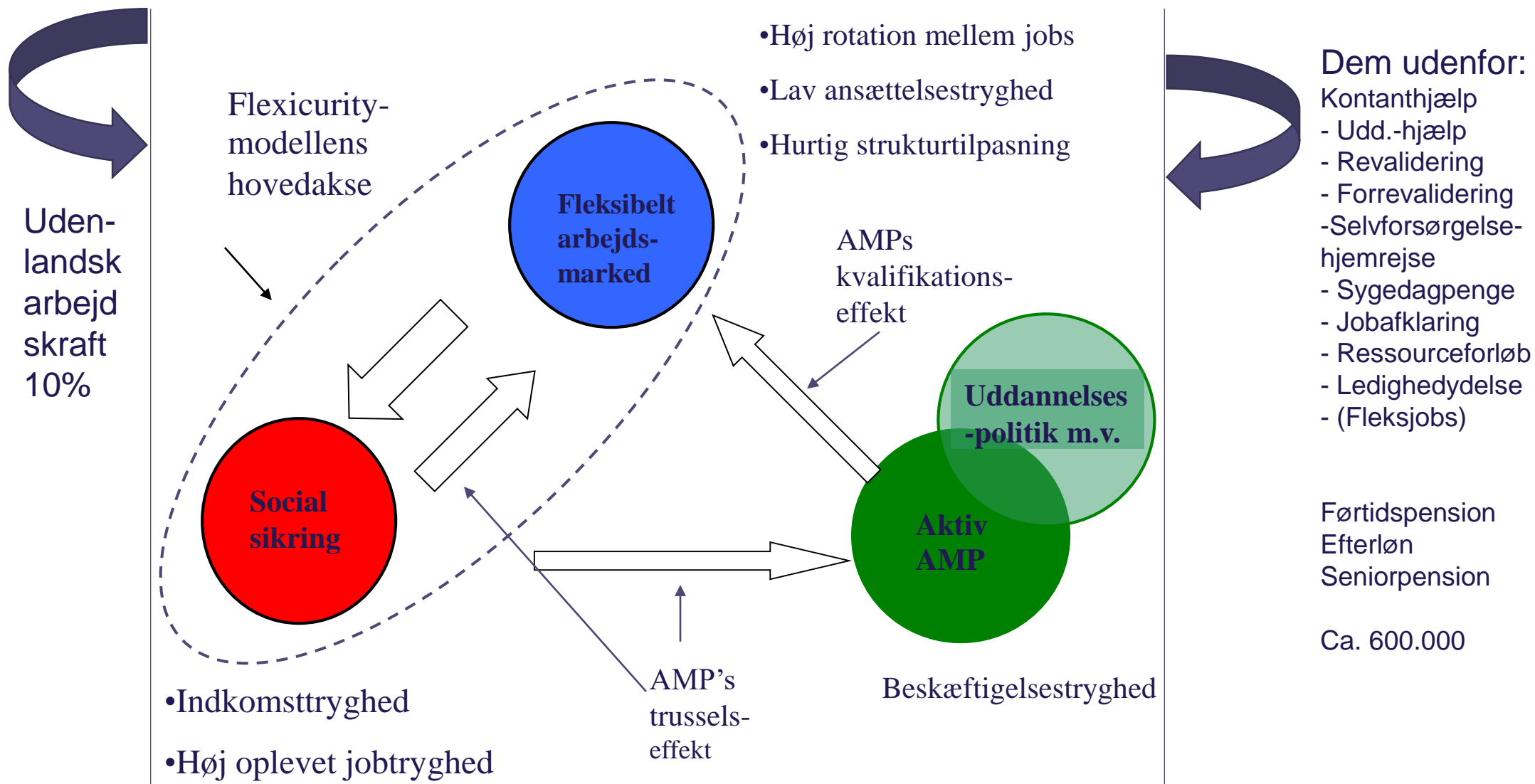
Flemming Larsen

Professor, Institut for Politik og Samfund, CUBB (Center for
Udvikling af Borgerinddragende beskæftigelsesindsatser

www.cubb.aau.dk



Flexicurity-modellen



Flexicurity og arbejdskraft begrebet

- Skaffe ekstra arbejdskraft uden at skævvride principperne i modellen (herunder den aftalebaserede model og lavtløns arbejdsmarkeder)
- Forstå de mange transaktioner som er på det fleksible danske arbejdsmarked (jf transitionel arbejdsmarkedmodel) – arbejdskraft er ikke en hyldevare men mennesker (vi har ofte en ret abstrakt og distanceret forståelse af begrebet arbejdskraft – jf metaforen *mangel på hænder*)
- Apropos: Flexibilitet kan sikres numerisk (hyre og fyre), funktionelt (ændrede jobfunktioner), lønreguleret eller arbejdstidsmæssigt. Den danske model bygger på numerisk flexibilitet men inkludering af "ny" arbejdskraft kræver bevægelse mod funktionel flexibilitet (ændrede jobopgaver). Men:
 - Arbejdsgiverne vant til at hyre/fyre
 - Fagbevægelse/faggrupper har ofte modstand mod ændrede jobfunktioner
- Mangel på arbejdskraft er et spørgsmål om volumen, men ikke kun. Det handler også om dem der er på arbejdsmarkedet, opkvalificering, omskoling, arbejdsfordeling, rekrutteringsmønstre, matchning, mv.



Jobcentrenes rolle

- De skal medvirke til at virksomhederne kan rekruttere den arbejdskraft de har behov for i forhold til arbejdsformidling og den rigtige matchning. ”rette person til rette job)
- De skal medvirke til (sammen med efteruddannelses- og uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne selv) at arbejdskraften er velkvalificeret i forhold til disse behov (gensidig jobudvikling – jf også næste)
- De skal medvirke til at sikre den enkelte borgers beskæftigelse også i forhold til at udnytte borgernes kompetencer bedst muligt
- De skal udbetale og administrere at borgerne får indtægtssikring når de står uden for arbejdsmarkedet og samtidigt kontrollere at de står til rådighed for arbejdsmarkedet og/eller indgår i et forløb som (gen)kvalificerer dem til det.



Det er mange forskellige roller som ikke bliver mindre kompliceret af

1. At målgruppen for beskæftigelsesindsatsen har ændret sig markant gennem de sidste årtier - Beskæftigelsespolitikken er rykket langt ind i det der tidligere var socialpolitik.
2. At de aktuelt ca 80.00 jobparate for en stor dels vedkommende kun er ledige i en kort periode. Forsikrede ledige udgør kun ca 18% af målgruppen.

Afhjælper næppe arbejdskraftsmangel men uanset er nye løsninger nødvendige (jf. Reformkommissionen)

	Okt 2021
	Hele landet
	Antal fuldtidspersoner
Ydelsesgrupper i alt	674.213
A-dagpenge	69.979
Kontanthjælp	53.974
Uddannelseshjælp	28.873
Revalidering	2.175
Forrevalidering	177
Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse mv.	9.080
Sygedagpenge	88.903
Jobafklaringsforløb	17.991
Ressourceforløb	21.593
Ledighedsydelse	13.837
Fleksjob	87.904
Førtidspension	225.495
Efterløn	52.712

Hvad kan jobcentrene så gøre:

- ▶ "Virkeligheden virker" – Virksomhederne som aktiveringssted (jf. Supported Employment/IPS – Individual Placement Support)
- ▶ Historisk mulighed for lave partnerskaber der arbejder med virksomhedernes perspektiv/forståelse af udvikling, vedligeholdelse og rekruttering af arbejdskraft.
- ▶ Fra arbejdskraftbehov som stillinger til opgaver der skal løses (jf. projekter som rekruttering fra kanten). Kan også forandre kvalificering/omskoling af eksisterende arbejdskraft. Gensidig jobudvikling
- ▶ Fremme virksomhedernes investering i inklusionskapacitet ift. at ansætte borgere, som har særlige behov og manglende forudsætninger. Paradoks: inklusionskapaciteten falder når der er fart på i virksomhederne, selv om det samtidigt giver mere mening for dem ift arbejdskraft.
- Fremme ansættelse af bestemte grupper som ofte ikke rekrutteres i første omgang (eksempelvis seniorer og tilsvarende gruppe)



Hvad kan jobcentrene så gøre? (Ifm opprioritering af virksomheds-samarbejdet):

- ▶ **”Medarbejderen virker”** i forhold til at ansættelse- og virksomhedsrettet aktivering matcher såvel virksomhedernes som borgernes forudsætninger og behov.
- ▶ Det rette match mellem virksomheder og borgere helt afgørende. De skal ikke kun være karruseller, men netop være en del af virksomhedernes arbejdskraft og rekruttering.
- ▶ Medarbejderne skal være kvalificeret til at give de rigtige tilbud (med viden om virksomhedernes og arbejdsmarkedets behov) og aflæse borgernes behov og forudsætninger
- ▶ Organisatoriske løsninger der understøtter dette i krydsfeltet mellem virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere/rådgivere



Hvad kan jobcentrene så gøre:

- ▶ **"Borgeren virker"**. Vi ser ofte borgerne som passive objekter" (becomers) der skal aktivgøres ved hjælp af de krav og indsatser, som beskæftigelsessystemet leverer. Systemet former borgerne.
- ▶ Men borgerne er allerede aktive væsener (beings), der på den ene eller anden måde allerede handler for at klare tilværelsen. Det er denne aktivitet, der kan rettes mod at borgerne selv handler mere i overensstemmelse med at opfylde drømmen om beskæftigelse.
- ▶ Fokuserer på tiltag og tilbud, som giver værdi for borgerne selv. Det behøver ikke kun at være afgrænset til et bestemt beskæftigelsestilbud, men kan i princippet være services og tilbud fra andre offentlige instanser (fra andre afdelinger eller sektorer), virksomheder, civilsamfundet, private aktører, familie, mv.) - fokus er på det der giver værdi for borgerne. Public Service Dominant Logic vs. Value Creation (Stephen Osborne 2018)





SYSTEM INNOVATION

Systemiske og komplekse problemer kræver systemiske og komplekse løsninger (interventioner)

Vi har det med at regulere området ved hjælp af enkle interventioner om hvad der virker



Klare værdier i enkel lovgivning som afsæt for systeminnovation – jf. diskussionen på ældreområdet



BORGER INDDRAGELSE I BESKÆFTIGELSESPOLITIKKEN