



Frihed
på
farten

F R E D E R I K S B E R G
K O M M U N E



Vækst og jobskabelse på Frederiksberg

Plan for den virksomhedsrettede indsats 2022-2025

December 2021

Indhold

Indledning.....	3
1. Virksomhedernes behov for arbejdskraft	4
1.1 Situationen på Frederiksberg op til corona-pandemien	4
1.2 Forventninger til udviklingen på kort sigt	5
1.3 De langsigtede forventninger skal også indgå i planlægning af indsatsen	5
2. Strategisk udgangspunkt og målsætninger	7
2.1 Det strategiske afsæt: Job i fokus.....	7
2.2 Den lokale og regionale dagsorden for vækst	8
2.3 Planens langsigtede mål	9
2.4 Arbejdsprincipper	9
3. Fokusområder	11
3.1 Fokusområde 1: Virksomheds- og rekrutteringsservice	12
3.2 Fokusområde 2: Internationalisering	14
3.3 Fokusområde 3: Fremtidens arbejdsmarked	15
4. Udvikling af nye indsatser	16
4.1 Viden og udvikling	16
4.2 Indsats målrettet den til enhver tid gældende situation.....	16
4.3 Center for Erhverv.....	17
4.4 Advisory Board Frederiksberg på beskæftigelsesområdet	17
5. Overordnet ramme for resultatopfølgning	19

Indledning

Målsætningen for *Vækst og jobskabelse 2022-2025* er at skabe flere job for borgerne på Frederiksberg ved at understøtte virksomhedernes rammevilkår, arbejdskraftbehov og potentialer for økonomisk, social og bæredygtig vækst. Denne overordnede målsætning er videreført fra de senere års planer, og Vækst og jobskabelses-planen for 2022 fortsætter dermed Frederiksbergs Kommunes strategiske tilgang på beskæftigelsesområdet.

Frederiksberg Kommunes strategiske tilgang til beskæftigelsesindsatsen kaldes "Job i fokus" og har de senere år givet gode resultater ved at bringe ledige borgere i arbejde. Dette ses fx i Beskæftigelsesministeriets rangliste over kommunernes resultater af beskæftigelsesindsatsen, hvor Frederiksberg kommune med en tredjeplads ligger helt i top.

"Job i fokus" kan udtrykkes således, at borgerens hurtigste vej til et arbejde går derhen, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft findes. I Frederiksberg Kommune er hovedfokus derfor på at styrke og integrere de muligheder, der er i samspillet mellem beskæftigelses- og uddannelsesindsatsen på den ene side og erhvervsindsatsen på den anden side. Som led heri er Frederiksberg Kommunes beskæftigelsespolitik og -indsats efterspørgselsdrevet og tager udgangspunkt i viden om virksomhedernes arbejdskraftbehov og bæredygtige vækstmuligheder. Samtidig handler det om at tage udgangspunkt i den enkelte borgers situation og behov: Jobcenteret skal komme borgeren i møde med en grundlæggende tilgang om, at borgerens egne ressourcer og ønsker udgør den vigtigste drivkraft på vejen mod job.

I forlængelse heraf vil 2022-planen være omdrejningspunktet for, hvordan den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats i Frederiksberg Kommune skal bidrage til at understøtte virksomhedernes rammevilkår og vækstpotentialer og dermed det lokale arbejdsmarked. Fokus er på de lokale og regionale virksomheder for at understøtte borgernes behov for at komme i job. Dermed fremmes også målsætningerne i Frederiksberg Kommunes Erhvervsstrategi.

Social og bæredygtig vækst er blandt de områder, der er særligt fokus på, ligesom et stærkt arbejdsmarked og et dynamisk erhvervsliv er en vigtig del af grundlaget for den socialt bæredygtige by. Dermed er denne plan for Vækst og jobskabelse ét af de greb, Frederiksberg Kommune tager i anvendelse for at understøtte bæredygtige sociale og økonomiske aktiviteter i byen og kommunen.

Håndteringen i forbindelse med de periodevise nedlukninger under corona-epidemien har vist, at beskæftigelsesindsatsen i Frederiksberg Kommune er i stand til at lave omfattende og samtidig agile tilpasninger og udviklinger af indsatsen, når situationen kræver det. På trods af – eller måske netop fordi – samfundsøkonomien nu igen viser stærke væksttegn, bliver evnen til løbende at tilpasse og udvikle indsatsen også nødvendig i den kommende periode.

Vækst og jobskabelse 2022 skal derfor ikke alene give det bedste bud på, hvordan Frederiksberg Kommune vil medvirke til at styrke det lokale arbejdsmarked ved at understøtte de åbninger, potentialer og muligheder for vækst, der viser sig; planen skal samtidig udgøre et fleksibelt grundlag for agile tilpasninger og justeringer af indsatsen, når situationen udvikler sig anderledes end forudset.

1. Virksomhedernes behov for arbejdskraft

Frederiksberg er en del af et regionalt arbejdsmarked, og de virksomheder, der skaber job til borgere på Frederiksberg, skal ofte findes uden for kommunegrænsen. Hovedparten af de erhvervsaktive borgere på Frederiksberg pendler ud af kommunen, når de skal på arbejde. Derfor er den virksomhedsrettede indsats rettet mod både de lokale virksomheder på Frederiksberg og virksomhederne i hovedstadsområdet.

Den periodevise nedlukning af samfundet på grund af coronasituationen vendte i en periode op og ned på samfundsøkonomien og dermed også på de regionale virksomheders og branchers vækstmuligheder og arbejdskraftbehov. Men i takt med udrulningen af vacciner ligner situationen på Frederiksberg og konjunkturerne på landsplan i efteråret 2021 situationen fra før pandemien i starten af 2019 med høj beskæftigelse og efterspørgsel på arbejdskraft.

Tre forhold vil have særlig betydning for, hvor godt Frederiksberg – som en del af et større erhvervsliv og arbejdsmarked – kan understøtte virksomhedernes arbejdskraftbehov og potentialer

1. *Hvordan klarede Frederiksberg sig op til krisen?*

Dette siger noget om den underliggende styrke i det lokale og regionale erhvervsliv, arbejdsmarked og beskæftigelsesindsats før krisen.

2. *Hvordan ser det økonomiske landskab i erhvervslivet ud?*

Hvad er de overordnede samfundsøkonomiske trends? Dette peger frem mod de steder i økonomien, hvor vækstmulighederne og arbejdskraftbehovet vil være størst, og det siger noget om, på hvilke områder Frederiksberg Kommunes Jobcenter særligt skal være klar til at bistå.

3. *Hvor godt rustet er Frederiksberg Kommunes Jobcenter til at bistå virksomhederne og erhvervslivet?*

Det handler om at have den grundlæggende kapacitet og professionalisme til at bistå virksomhederne. Det handler om løbende at have en opdateret viden i forhold til nye udviklinger, behov og potentialer, og hvordan de påvirker virksomhederne. Og det handler om evnen til lynhurtigt at kunne tilpasse indsatsen i hele organisationen, når situationen fra tid til anden uvægerligt udvikler sig anderledes end forventet.

De første to punkter udfoldes i dette afsnit, mens Frederiksberg Kommunes tilgang, herunder sammensætningen og udviklingen af indsatser, udfoldes i de efterfølgende afsnit.

1.1 Situationen på Frederiksberg op til corona-pandemien

Frederiksberg Kommune har gennem års arbejde oparbejdet en placering som foregangskommune i beskæftigelsespolitisk forstand. Frederiksberg Kommune er placeret som den tredje bedste kommune i Beskæftigelsesministeriets benchmarkmodel for 2020 (opdateret pr. juni 2021) i forhold til antallet af ydelsesmodtagere i relation til kommunens rammevilkår.

Baggrunden for disse stærke resultater op til foråret 2019 skal findes både på udbudssiden og efterspørgselssiden. På udbudssiden lå Frederiksberg Kommune med et udbud af arbejdsløse under det forventelige, hvilket blandt andet kan tilskrives kommunens beskæftigelsesindsats, som tilrettelægges efter virksomhedernes efterspørgsel. Dette har også har medført lave andele på Frederiksberg af ydelsesmodtagere længere fra arbejdsmarkedet og dermed et mere rummeligt arbejdsmarked.

På efterspørgselssiden havde borgerne i Frederiksberg Kommune som en del af det regionale arbejdsmarked i hovedstadsregionen rig mulighed for at finde eller skifte job. I perioden fra 4. kvartal 2018 til 4. kvartal 2019 steg antallet af nyopslåede stillinger på Jobnet.dk i det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) Hovedstadens område med 10 pct. primært drevet af en stigning inden for salg,

indkøb og marketing, hvor antallet af nyopslåede stillinger steg med 113 pct. I Frederiksberg Kommune steg antallet af jobskifte fra et job til et andet job i løbet af 2019 med 0,5 pct. i forhold til året før. Den regionale beskæftigelse steg som følge heraf også i løbet af 2019 med 2,5 pct., mens befolkningen mellem 16-65 år kun steg med 0,7 pct.

Konjunkturerne før corona-krisen var således præget af en højkonjunktur med høj efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft specielt blandt målgrupperne tættest på arbejdsmarkedet. Specielt opslag efter elektrikere, social- og sundhedsassistenter og programmører var inden corona-krisen præget af forgæves rekrutteringsforsøg, mens der på tværs af stillingsbetegnelser også var rekrutteringsudfordringer indenfor handel.

1.2 Forventninger til udviklingen på kort sigt

2020 og 2021 var præget af periodevise nedlukninger med følgende afsmittende effekt på arbejdsmarkedet. Situationen er nu, at vi er tilbage til et arbejdsmarked i hovedstadsregionen, der er præget af høj efterspørgsel efter arbejdskraft.

Prognoserne og forventningerne er, at beskæftigelsen og efterspørgslen på arbejdskraft i hovedstadsregionen forsat vil stige i den kommende periode, særligt inden for områderne privat og offentlig service og industri. Det viser indikatorer både i forhold til vækstrater i BNP men også en stigende forbrugertillid.

I bredt perspektiv er det derfor forventningen, at der i 2022 vil være en aktivitet, der er stort set lig med forventningerne fra da corona-krisen indtraf.

Der vil derfor i 2. halvdel af 2021 og 2022 være særligt fokus på at nedbringe langtidsledigheden og at sikre en høj grad af fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet.

Indsatser til nedbringelse af langtidsledighed er en velkendt opgave, som blandt andet er repræsenteret ved "Job i Fokus"-strategien. Opgaven handler særligt om at sikre, at dagpengemodtagere kommer tilbage til job hurtigst muligt med særligt fokus på de mest udsatte målgrupper bl.a. ledige over 55 år og ledige med en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, og at de unge enten får en varig tilknytning til arbejdsmarkedet eller går uddannelsesvejen og dermed bliver bedre rustet til at komme ind på arbejdsmarkedet igen.

Nedlukningen under corona-epidemien har sammen med den grønne omstilling medvirket til, at flere ledige og arbejdstagere har skulle overgå til andre jobfunktioner, da deres job eller jobfunktion er forsvundet, mens andre nye job og jobfunktioner er kommet til. Sådan vil det også være fremadrettet.

Det efterlader en beskæftigelsesrettet opgave i at tale med både borgere og virksomheder om faglig mobilitet og omsættelige kompetencer, og om hvorfor kompetencer fra andre områder kan være drivere til fremtidens omstilling.

1.3 De langsigtede forventninger skal også indgå i planlægning af indsatsen

Allerede nu estimeres det, at der i 2030 vil være ubalancer i forhold til udbuddet af arbejdskraft og efterspørgslen efter denne for så vidt angår sammensætningen af borgernes uddannelseskompetencer og arbejdsmarkedets efterspørgsel. En fremskrivning af ubalancer på arbejdsmarkedet viser, at Danmark kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030. Samtidig vil der være et overskud af ufaglært arbejdskraft på 59.000 personer og et overskud af akademikere på 25.000 personer.

På nuværende tidspunkt er det den klare vurdering, at brancher med fokus på digitalisering, bæredygtighed og grøn omstilling vil være have et opadgående vækst og arbejdskraftbehov, samtidig med at der forsat forventes en høj arbejdskraft efterspørgsel i pleje- og sundhedssektoren.

Krisen har vist, hvor vigtig den digitale side er både for virksomheder og forbrugere. Udover at medarbejdere har skullet bruge stadigt flere digitale løsninger i deres arbejdsliv, forventes der også en øgning i andelen af den handel, der foregår digitalt. Digitale kompetencer og digital omstilling

bliver derfor vigtigere fremover. To andre megatrends er bæredygtighed og den grønne omstilling mere generelt, som både via et politiske og borgerdrevet fokus vil sætte tonen for fremtidens arbejdsmarked. Estimerne lyder for nuværende på, at det vil kræve op mod 100.000 ekstra ansatte i såkaldte grønne job, hvis ambitionen om en reduktion i CO² på 70 pct. skal nås i 2030.

Hvis vi som samfund skal lykkes med disse dagsordener kræver det en tilpasning og udvikling af arbejdsstyrken i form af borgernes kompetencer og søgemønstre i forhold til job og uddannelse, ligesom vi skal arbejde med virksomhedernes perspektiv på, hvilke kompetencer, som kan løse deres rekrutteringsbehov.

Det vil derfor fortsat være et fokusområde at forstå og omsætte virksomheders behov til den gruppe af arbejdsløse, som findes i Frederiksberg Kommune, men samtidig også kunne understøtte vækst i disse brancher, fordi vækst i én branche medfører vækst i andre beslægtede brancher. Så selv om der ikke umiddelbart kan skabes et match mellem arbejdsløse borgere og virksomhedernes efterspørgsel, er det fortsat et fokuspunkt at understøtte virksomhedernes evne og betingelser for at skabe vækst.

De seneste 2 år har vist, at Frederiksberg kommune står godt rustet til opgaven, og har evnen til hurtigt at kunne tilpasse indsatsen i hele organisationen, når situationen udvikler sig anderledes end forventet, samt har grundlæggende kapacitet og professionalisme til at bistå borgerne og virksomhederne.

2. Strategisk udgangspunkt og målsætninger

2.1 Det strategiske afsæt: Job i fokus

Frederiksberg Kommunes strategiske tilgang til beskæftigelsesindsatsen i planen for 2022 vil være den samme som hidtil: Job i fokus. Vækst og jobskabelse 2022 har således fokus på virksomhederne og deres arbejdskraftbehov og muligheder for bæredygtig økonomisk og social vækst med henblik på at skabe job til borgerne på Frederiksberg.

Job i fokus kan omsættes til, at beskæftigelsesindsatsen skal stå for en fortsat udvikling i retning af et skarpt erhvervsfokus, en styrket indsats for udsatte borgere samt fokus på resultater. Dermed ligger "Job i fokus" i tråd med de langsigtede, landspolitiske tendenser på beskæftigelsesområdet.

Tre spor står centralt for job i fokus:

Fra borger til virksomhed: Borgerens hurtigste vej til arbejde går derhen, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft findes. Udviklingen fra borger til virksomhed dækker derfor over, at kommunens beskæftigelsesrettede indsatser tilrettelægges, så de peger hen imod de aktuelle og forventede arbejdskraftbehov hos virksomhederne og i erhvervslivet. Fokus er endvidere på at understøtte virksomhedernes rammevilkår og bæredygtig vækstpotationer og dermed danne grundlag for jobskabelse til ledige borgere fra Frederiksberg.

På operationelt niveau understøttes udviklingen fra borger til virksomhed af en prioritering af dialogen og samarbejdet med virksomhederne blandt andet ved at opprioritere antallet af virksomhedskonsulenter, som har den direkte kontakt til virksomhederne om rekruttering. På taktisk og strategisk niveau sker det ved at skabe en sammenhængende og stærk platform for udviklingen af samarbejdet med erhvervslivet og ved at støtte samarbejdet i Greater Copenhagen om at tiltrække investeringer og talent til hele regionen.

Fra udsatte borgere til jobparate ledige: Udviklingen fra udsatte borgere til jobparate ledige dækker over to principper. For det første prioriteres indsatser så tæt som muligt på en almindelig arbejdsplads, fordi de virker i forhold til at skabe progression for borgeren og afkorte ledigheden, se boks 1 For det andet prioriteres det, at borgere, der umiddelbart er klar til en ordinær ansættelse eller et virksomhedsrettet tilbud, ikke skal vente herpå. Dermed forebygges lange ledighedsforløb, som øger risikoen for, at den ledige borger udstødes fra arbejdsmarkedet.

Der arbejdes ud fra en analysebaseret tilgang ved at arbejde ind i brancher med efterspørgsel fremfor ensidigt at gå efter flest mulig virksomhedsplaceringer. Et konkret eksempel er branchepakkemodellen, som består af en samlet indsats for den ledige, hvor der tages udgangspunkt i udvalgte brancher med særligt behov for arbejdskraft med bestemte kvalifikationer.

Fra processer til effekter og bundlinje: Udviklingen fra processer til effekter og bundlinje dækker over, at forvaltningen og det politiske niveau i højere grad tilrettelægger indsatsen, efter hvad der giver resultater for virksomhederne, borgerne og kommunen, og i mindre grad efter proces- og aktivitetsmålinger. Et eksempel på dette effekt- og resultatfokus ses i den årlige resultatrapport i tilknytning til Beskæftigelsesplanen over effekterne på arbejdsmarkedsområdet, som løbende giver grundlag for nye prioriteringer af indsatser og mål, se afsnit 5.

For at kunne opretholde positive resultater er det afgørende at betragte disse tre spor som en fortsat udvikling. Dette fordrer en agilitet og løbende tilpasning af beskæftigelsesindsatsen, se afsnit 4.

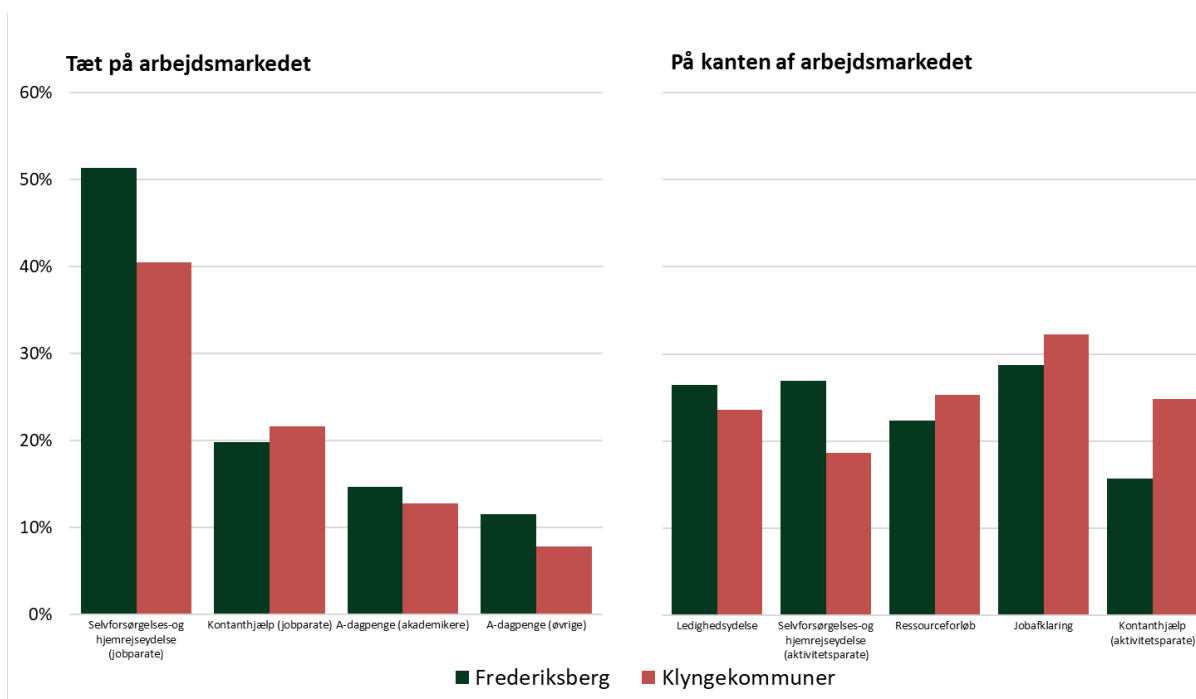
Boks 1: Brancherettede virksomhedsforløb som effektiv metode til match

Frederiksberg Kommune har et stærkt samarbejde med virksomhederne for at hjælpe dem med at få den arbejdskraft, de har behov for. Samtidig er virksomhedskontakten afgørende for at få en høj andel af ledige borgere i virksomhedsforløb i de virksomheder, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft er størst. Det giver virksomhederne arbejdskraft og sikrer effekt af tilbuddene.

”Virksomhedsforløb” dækker over virksomhedspraktik, løntilskudsansættelser og nyttejob. Virksomhedsforløb er den type af indsatser, som overordnet set har de mest positive effekter i forhold til at bringe ledige i job eller tættere på job. Andelen af ledige borgere i virksomhedsforløb er derfor en indikator for, om Frederiksberg Kommune har en passende sammensætning af tilbud til ledige borgere.

Den mest anvendte type virksomhedsforløb på nuværende tidspunkt er virksomhedspraktik for de forskellige ydelsesgrupper, se figur 1. I 2020 var virksomhedsforløb dog af flere omgange underlagt suspension, hvilket har betydet at andelen af borgere i virksomhedspraktik generelt har ligget under niveauet i 2019. Det er dog værd at bemærke, at Frederiksberg kommunen på trods af suspensionen har fastholdt en forholdsvis høj andel i virksomhedspraktik i forhold til mange af de borgere, der anses, at være på kanten af arbejdsmarkedet.

Figur 1: Andel borgere i virksomhedspraktik i 2020



Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

2.2 Den lokale og regionale dagsorden for vækst

Der er både lokalt, regionalt og nationalt stort fokus på at igangsætte vækstinitiativer.

Vækst og jobskabelse udgør sammen med Frederiksberg Kommunes Erhvervsstrategi kommunens planer for at understøtte vækstdagsordenen.

På regionalt niveau spiller indsatserne i Vækst og jobskabelse sammen med Region Hovedstadens og Region Sjællands vækst- og udviklingsstrategier (ReVUS) og Greater Copenhagen. Region Hovedstaden har fokus på en række strategiske projekter inden for fire væksttemaer: Sund vækst,

Grøn vækst, Kreativ vækst og Smart vækst, som alle spiller godt sammen med kommunens indsatser på området.

Også inden for modtagelsen af internationale talenter, et sammenhængende erhvervsfremmesystem og turisme er der fokus på, at kommunens indsatser tænkes ind i en større regional satsning. KL arbejder også med at sikre en effektiv sammenhængende erhvervsindsats, hvor KL arbejder for, at der sker konkret, tværgående samarbejde mellem de udførende aktører på tværs af erhverv, beskæftigelse og uddannelse. Derfor skal planen ses i sammenhæng med andre initiativer i hovedstadsområdet og samtidig ses som et led i udmøntningen af Frederiksberg Kommunes Erhvervsstrategi.

2.3 Planens langsigtede mål

Den gennemgående politiske målsætning for beskæftigelsesindsatsen i Frederiksberg Kommune er formuleret i beskæftigelsesplanen: Flest mulig frederiksbergborgere i den erhvervsaktive alder opnår og fastholder tilknytning til arbejdsmarkedet. Vækst og jobskabelsesplanen omsætter denne målsætning i et langsigtet mål, som videreføres fra de seneste års planer, og som de beskrevne initiativer skal bidrage til at realisere:

Mål: Der skabes flere job for frederiksbergborgere på Frederiksberg og i hovedstadsområdet ved at understøtte virksomhedernes rammevilkår, arbejdskraftbehov og potentialer for økonomisk, social og bæredygtig vækst.

2.4 Arbejdsprincipper

Planens langsigtede mål kan operationaliseres i tre arbejdsprincipper, som ligeledes er en videreførelse fra de seneste års planer. Arbejdsprincipperne anvendes, når konkrete indsatser mv. skal fastlægges på operationelt niveau.

De tre arbejdsprincipper er:

Arbejdsprincip 1 – Viden: Kommunen skal fastholde og videreudvikle sin kapacitet til at danne viden om virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft. Der skal arbejdes konkret med viden om virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og kompetencer. Der er brug for opdateret viden om, hvilken arbejdskraft virksomhederne efterspørger, og hvornår der er behov for arbejdskraften. I afsnit 4 beskrives en række tilgange og udviklingsspor for Frederiksberg Kommunes kapacitet til at danne viden om virksomhedernes konkrete arbejdskraftefterspørgsel og vækstpotentialer.

Arbejdsprincip 2 – Udvikling: Samarbejdet med virksomhederne skal løbende udvikles og kvalificeres med henblik på bedst muligt at understøtte virksomhedernes behov for service og kvalificeret arbejdskraft. Frederiksberg Kommune har en vigtig rolle i forhold til, at virksomhederne oplever, at det er nemt at drive virksomhed. Derfor skal virksomhederne tilbydes et professionelt, koordineret, effektivt og løsningsorienteret samarbejde. Hvis virksomhederne får en nem indgang i kommunen, vil det sikre et ensartet serviceniveau for virksomhederne på tværs af kommunens enheder. I nærværende plan beskrives en række indsatser i forhold til udviklingen af samarbejdet.

Arbejdsprincip 3 – Konkret match mellem ledig og virksomhed: Frederiksberg Kommune skal sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne. Frederiksberg Kommune har en vigtig rolle i at sikre, at virksomhederne har adgang til den fornødne arbejdskraft. Kommunens samarbejde med virksomhederne skal tage udgangspunkt i deres efterspørgsel. Kommunens Jobcenter spiller en central rolle i at få omskolet og uddannet de ledige til fremtidens job. Både mere overordnet, men også helt specifikt til de store infrastrukturprojekter i hovedstadsområdet. Desuden vil mødet med borgeren ske med job i fokus. I nærværende plan beskrives en række indsatser i forhold til udviklingen af match mellem ledig borger og virksomhed.

Boks 2: Tilfredsundersøgelse – Virksomhedsservice

Det er lettere at drive virksomhed, når kommunen tilbyder sig som en service- og løsningsorienteret samarbejdspartner. Den kommunale servicekultur har derfor en vigtig rolle i forhold til virksomhedernes udviklingsmuligheder og er også et vigtigt parameter for tiltrækning og fastholdelse af virksomheder og arbejdspladser i kommunen. Her er Frederiksberg godt med, hvilket bl.a. kommer til udtryk i den høje grad af tilfredshed med kommunens Virksomhedsservice.

KL foretog i 2020 en spørgeskemaundersøgelse hos flere tusinde virksomheder i 15 kommuner, deriblandt Frederiksberg Kommune, med fokus på virksomhedernes oplevelse af jobcenteret som samarbejdspartner. 268 virksomheder svarede om deres oplevelse af Frederiksberg Kommunes Jobcenter.

Opgørelsen viser, at Frederiksberg virksomhedsservice på trods af corona-nedlukningerne har leveret en meget høj service til virksomhederne. 83,5 pct. af respondenterne er tilfredse eller meget tilfredse med kontakten, hvilket er 3,8 procentpoint over landsgennemsnittet. 27,4 pct. af respondenterne har ansat en medarbejder som følge af kontakten med Jobcentret, og knap 80 pct. vil anbefale jobcentrets samarbejde til andre, hvilket er en meget væsentlig indikator for virksomhedernes tilfredshed med samarbejdet. Der er også sket en betydelig stigning i virksomheder, der selv kontakter Frederiksberg virksomhedsservice på 12 pct. fra 2019-2020, hvilket understreger virksomhedernes tiltro til, at jobcentret kan gøre en forskel for virksomhederne.

Med "Job i Fokus"-tilgangen, og en strategi om at være synlig på LinkedIn og i nyhedsbreve, har Frederiksberg Jobcenter opbygget et godt samarbejde med virksomhederne, som er baseret på indsigt i virksomhedernes vilkår og behov. Jobcentret har professionaliseret dette samarbejde, som i dag foregår på et højt niveau som forudsat i de vedtagne strategier og i Beskæftigelsesplanen.

3. Fokusområder

Koblingen mellem erhvervsfremme og beskæftigelsesindsatsen giver mulighed for at arbejde mere strategisk og prioritere de områder, hvor der er bedst mulighed for at understøtte vækstpotentialer og dermed jobskabelse for ledige. Frederiksberg Kommunes topplacering i Beskæftigelsesministeriets rangliste viser, at denne tilgang gennem flere år har haft sin berettigelse under skiftende konjunkturer, hvorfor den også udgør det fortsatte grundlag for den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats.

Som baggrund for prioriteringen af vækstområder og brancher med særligt potentiale ligger derfor en række vurderinger af virksomhedernes vækstpotentialer, behov og efterspørgsel efter kompetencer og arbejdskraft. Prioriteringen er desuden foretaget i forlængelse af de erhvervspolitiske indsatsområder, Frederiksbergs særlige styrkepositioner og en samlet vurdering af gruppen af ledige borgere i Frederiksberg Kommune.

Selvom 2022 vil byde på usikkerheder i forhold til epidemien, den globale varelogistik og forsyningskriser rundt om i verden, vil kernen i Frederiksberg Kommunes virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats være den samme som hidtil, nemlig *effektiv og vidensbaseret virksomheds- og rekrutteringsservice*. Med en stigende efterspørgsel efter arbejdskraft er fokus på at tilbyde virksomhederne en bred vifte af rekrutteringsmuligheder og samtidig understøtte med tiltag, der kan afbøde eventuelle økonomiske udfordringer. Indsatsen vil bestå af en aktivt opsøgende virksomhedskontakt med tilbud om støttede virksomhedstilbud forud for ordinær beskæftigelse, rekruttering til ordinær beskæftigelse samt evt. hjælp til arbejdsfordeling og opkvalificering i forbindelse med varslingsager. Et vigtigt undertema i den sammenhæng er potentialet i *international arbejdskraft*.

Andre vigtige temaer, som også ligger i fortsættelse af de senere års planer, er fokus på *fremtidens arbejdsmarked* i form af iværksætteri og rådgivning af virksomheder, der arbejder med *klima- og bæredygtighedsdagsordenen*. Her giver kommunens samarbejde med uddannelsesinstitutioner nogle unikke muligheder for at styrke iværksætterkulturen og lysten til at starte virksomhed. Samtidig medfører det høje uddannelsesniveau og den høje ledighed blandt akademikere i kommunen et stærkt fokus på – og potentiale for – iværksættere inden for *vidensservice og digitalisering*.

Den overordnede ambition med planen Vækst og jobskabelse er at skabe sammenhæng mellem målsætninger og indsatser til gavn for virksomhedernes vækstpotentialer og jobskabelse, jf. afsnit 2.3. Den strategiske tilgang om "Job i fokus" går på tværs af hele Arbejdsmarkedsafdelingens arbejde med ledige borgere, jf. afsnit 2.1. I den kommende periode vil denne tilgang i særlig grad blive udfoldet og udviklet på følgende fokusområder, som uddybes i det følgende:

- Fokusområde 1: Virksomheds- og rekrutteringsservice
- Fokusområde 2: Internationalisering
- Fokusområde 3: Fremtidens arbejdsmarked

3.1 Fokusområde 1: Virksomheds- og rekrutteringsservice

Rammevilkår for virksomhederne dækker over flere områder såsom infrastruktur, niveauet for kommunale afgifter, men også fx mulighederne for at rekruttere og fastholde den rette arbejdskraft i ønsket omfang. Den kommunale service- og samarbejdskultur spiller en vigtig rolle i forhold til virksomhedernes udviklingsmuligheder og er samtidig et vigtigt parameter for tiltrækning og fastholdelse af virksomheder og arbejdspladser i kommunen. Arbejdsmarkedsafdelingen arbejder allerede målrettet med at sikre let adgang til rekruttering af arbejdskraft for ikke at bremse virksomhedernes vækst. Samtidig er hjælp til virksomhederne til fastholdelse af sygemeldte medarbejdere en god investering for både kommunen og virksomhederne, se boks 3.

Boks 3: Fastholdelse og fast track på sygedagpengeområdet

Fastholdelsesindsatsen har til formål at styrke samarbejdet mellem en sygemeldt borger og arbejdsgiveren og sikre en hurtigst mulig hel eller delvis tilbagevenden til arbejdet. En væsentlig del af fastholdelsesindsatsen er den såkaldte fast track-ordning, som består i at give en hurtig og fremskudt indsats målrettet virksomheder, før der bliver tale om en hel eller delvis sygemelding. Det kan fx dreje sig om at sætte fokus på stress, som er en væsentlig sygdomsårsag for frederiksbergborgere. Fast track-indsatsen blev første gang indført med en midlertidig bevilling i budgettet for 2016. Med budgetaftalen for 2021-2022 er ordningen gjort permanent.

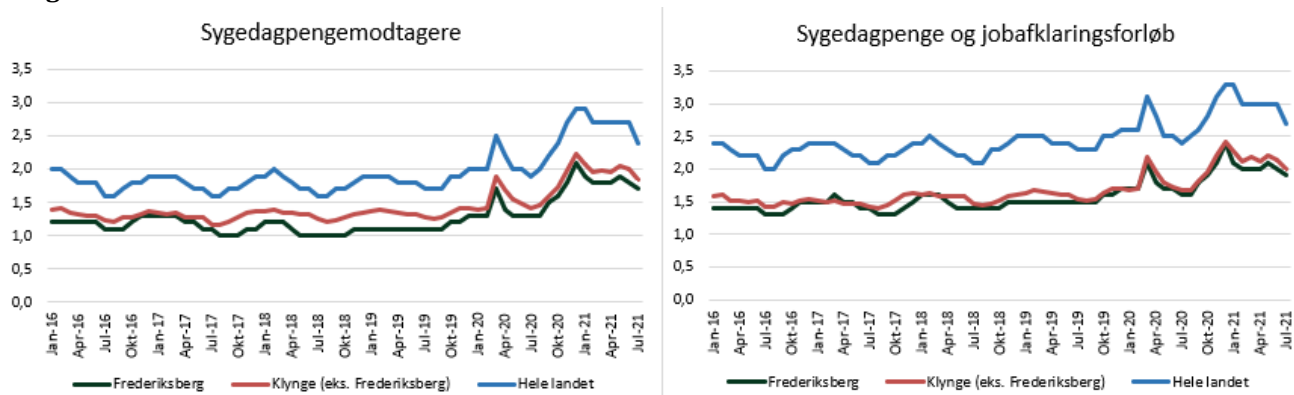
En tidlig kvalificeret henvisning til fastholdelsesindsatsen har styrket og systematiseret virksomhedssamarbejdet omkring sygemeldte medarbejdere og derigennem bidraget til at få medarbejdere hurtigere tilbage i job, styrket virksomhederne og samtidig mindsket de kommunale udgifter.

Indsatsen har således bidraget til, at Frederiksberg Kommune i 2020 og 2021 fortsat har haft en lav andel af sygemeldte borgere, der modtager sygedagpenge. Frederiksberg ligger i juli 2021 stadig 0,8 procentpoint under landsgennemsnittet og 0,1 procentpoint under klyngegennemsnittet, se figur 2.

Et mere overordnet billede fås ved at se sygedagpenge i sammenhæng med jobafklaringsforløb, da målgruppen for jobafklaringsforløb udgøres af personer, som ikke kan få forlænget sygedagpenge, men fortsat er uarbejdsdygtige på grund af sygdom. Også når der ses samlet på andelen af personer, der modtager sygedagpenge eller er i jobafklaringsforløb, ligger Frederiksberg Kommune på niveau med eller bedre end klyngegennemsnittet og landsgennemsnittet, se figur 3.

Når der ses på udviklingen, er det dog tydeligt, at den periodevise nedlukning af virksomheder på grund af corona-epidemien har væsentlig betydning for udviklingen i andelen af borgere i sygedagpenge og jobafklaringsforløb. Selv om udviklingen på Frederiksberg er ensartet med udviklingen på landsplan og inde for den klynge, som vi sammenligner os med, så er det væsentligt, at der i 2022 fokuseres på at "normalisere" udviklingen på området.

Figur 2. og 3 andel af 16-66 årige, der er på sygedagpenge, samt både på sygedagpenge eller i jobafklaringsforløb



Kilde: Jobindsats og egne beregninger.

Centrale elementer i rekrutteringsindsatsen, som forventes forstærket i den nuværende situation, er uddannelse og brancheskifteforløb.

Der vil være særlig fokus på at understøtte uddannet arbejdskraft til brancher med behov og herunder udbrede kendskabet til og anvendelsen af de styrkede initiativer til opkvalificering, som indgår i de politiske aftaler indgået mellem regeringen og flertal i Folketinget i juni 2020, se boks 4.

I den forbindelse indgår Frederiksberg Kommune i en række statslige puljer, herunder jobrotationspuljen og den regionale uddannelsespulje. Jobrotationspuljen virker ved, at medarbejdere med erfaring kan tage en erhvervsuddannelse, mens en jobrotationsvikar er ansat. Formålet med den regionale uddannelsespulje er at give ledige mulighed for vejledning og opkvalificering gennem korte erhvervsrettede kurser, der kan styrke lediges vej tilbage til arbejdsmarkedet. Uddannelsespuljen administreres på grundlag af den regionale positivliste, der angiver de fagområder, hvor der er regional mangel på arbejdskraft. Udvikling og udbredelse af viden om de forskellige uddannelsesordninger for ledige sker blandt andet gennem uddannelsesambassadørordningen.

Den fagområde- og brancherettede indsats kommer også til udtryk gennem den fortsatte udvikling og afprøvning af branchepakkekonceptet for nye målgrupper. Arbejdsmarkedsafdelingen har gode erfaringer med branchepakkeforløb og har løbende udvidet tilbuddet. Det ledende princip i branche-

Boks 4: Initiativer i politiske aftaler om opkvalificering af ledige

Med baggrund i coronakrisen indgik regeringen (Socialdemokratiet) og brede flertal i Folketinget i juni 2020 to politiske aftaler om styrket opkvalificering af ledige. Initiativerne i aftalerne har særligt fokus på opkvalificering til brancher og kompetencer med nuværende og forventede mangelsituationer, herunder indenfor bestemte erhvervsuddannelsesområder.

Initiativerne ligger dermed i god forlængelse af den tilgang, Frederiksberg Kommune allerede har i forhold til uddannelsesløft og opkvalificering af ledige: Uddannelse og kurser for ledige skal bruges til at give et match mellem den ledige og en virksomhed med arbejdskraftbehov.

Centrale initiativer i de politiske aftaler er:

- Dagpengemodtagere, der er ufaglærte eller faglærte med forældet uddannelse, får ret til en erhvervsuddannelse på 110 procent dagpengesats i 2020 og 2021 inden for fag med mangel på arbejdskraft. Den 9. februar 2021 indgik regeringen (Socialdemokratiet), Venstre, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Konservative og Alternativet en aftale om at forlænge retten til og med 2022.
- Voksenlærlingeordningen bliver styrket, blandt andet så kravet til forudgående ledighed lempes.
- Jobrotation: Medarbejdere, som er mindst 25 år og har mindst to års relevant erhvervs erfaring, kan i 2021-2022 tage en erhvervsuddannelse gennem jobrotationsordningen. Hermed videreføres den et-årige ordning fra 2020.

pakkekonceptet er, at et for snævert syn på den ledige borgers aktuelle kompetencer ikke må stå i vejen for et fremadrettet match. Branchepakkekoncepterne blive løbende justeret til eventuelle nye arbejdsmarkedsbehov, ligesom indsatser i form af virksomhedspraktik og løntilskud kan komme mere i spil fremadrettet. Viden hos og samarbejde med virksomhederne om Jobcentrets ydelser er en afgørende forudsætning for en effektiv og vellykket indsats. Dette understøttes gennem den løbende, opsøgende virksomhedskontakt i 2022.

Samarbejdet med virksomhederne om både uddannelsesaktiviteter og den brancheorienterede tilgang træder endvidere tydeligt frem i den fortsatte udvikling af Hovedstadens Rekrutteringsservice

(HRS). HRS er et samarbejde mellem 19 kommuner (17 jobcentre) i hovedstadsområdet om at understøtte kompetenceudvikling og rekruttering af kvalificeret arbejdskraft til regionens virksomheder. Kernefokus for HRS har fra begyndelsen været på arbejdskraftefterspørgslen i bygge- og anlægssektoren. I lyset af corona-krisen har der i højere grad været fokus på brancheskifteforløb, hvor virksomheder, der har behov for arbejdskraft, kan ansatte opkvalificerede ledige fra brancher, som har oplevet en nedgang i produktionen.

Mens virksomhedskampagnen og HRS er gode eksempler på den udadvendte informations- og rekrutteringsindsats, er den interne Rekrutteringspartnerfunktion på tværs af hele Arbejdsmarkedsafdelingen med til at sikre, at alle job i den interne jobbank bliver besat, og at viden om efterspørgslen på arbejdsmarkedet bliver delt bredt.

Under corona-perioden har der været fokus på telefonisk og digital kontakt til virksomhederne og det er således lykkedes, at opretholde et højt niveau af job til borgere på Frederiksberg, med en god service til virksomhederne, hvilket afspejler sig i en meget høj tilfredshed fra virksomhederne i forhold til samarbejdet på Frederiksberg, jf. boks 2. Det seneste år er nye metoder til rekruttering til virksomhederne af ledige fra Frederiksberg taget i brug. Der er etableret digitale virksomhedscafeer, hvor virksomheder formidler viden fra deres områder, som er relevante for grupper af ledige bl.a. om, forudsætninger for at være iværksætter og start up. Dertil har været flere digitale virksomhedscafeer, hvor virksomheder har præsenteret sig, og ledige har mødtes i break out rooms for at blive matchet til konkrete job. Virksomhederne har været meget tilfredse med denne rekrutteringsmulighed og digitale virksomhedscafeer vil fortsætte og udvikles i 2022.

3.2 Fokusområde 2: Internationalisering

En mangfoldig sammensætning af arbejdskraft, herunder international arbejdskraft, skaber værdi i virksomhederne i form af innovation og adgang til internationale markeder. Tiltrækning af international arbejdskraft kan spille en rolle for at dække arbejdskraftbehovet nu og i fremtiden. I Frederiksberg Kommune arbejdes der parallelt hermed på at udnytte potentialet hos udenlandske borgere, som allerede har opholdstilladelse og bor på Frederiksberg, og at bringe disse borgere bedre i spil hos virksomhederne. Det kan være internationale studerende og medfølgende ægtefæller til udlændinge, men også fx jobparate dagpenge- eller integrationsydelsesmodtagere med ringe danskkundskaber, hvor brancherettede virksomhedsforløb er en effektiv metode til at skabe match, se boks 2.

Internationalisering og dens muligheder er en indarbejdet del af Arbejdsmarkedsafdelingens indsats. Følgende er eksempler på indsatser og projekter i 2021-2022, hvor arbejdet med internationalisering kommer særligt til udtryk eller i særlig grad er under udvikling:

- **International vækst – Virksomhedsrettet indsats til jobparate ledige med andet sprog end dansk:** Indsatsen består i at udvikle den virksomhedsrettede indsats for jobparate ledige med andet sprog end dansk, herunder udlændinge med højt uddannelsesniveau. Der arbejdes dels på at bryde borgernes sprogbarrierer gennem længerevarende sprogpraktikker i virksomheder, dels på at matche et antal borgere med virksomheder, der har behov for internationalisering. Der indgås aftaler om afsætning af internationale kandidater til de internationalt orienterede virksomheder, der indgår i forløb i Hovedstadens Erhvervshus.
- **Styrkede jobmuligheder for internationale kandidater:** Mange internationale uddannede ledige mangler danskkundskaber for at indgå på det danske arbejdsmarked. Samtidig efterspørger virksomhederne international arbejdskraft, men er ofte ikke vidende om, at Frederiksberg Jobcenter har en række kompetente internationale ledige kandidater. Derfor er det vigtigt at styrke det tætte samarbejde med disse virksomheder med henblik på at indgå sprogpraktikker, der kan fremme de ledige kandidaters danskkundskaber. Det er endvidere vigtigt at styrke den direkte formidling af kandidater og at indgå i jobevents, hvor virksomhederne møder ledige kandidater.

- **Et ny-etableret sprogpraktik-samarbejde** med fokus på især de samfundsvidenskabelige, økonomiske og humanistiske uddannelser, hvor der er gode muligheder for at finde et relevant match. På grund af kandidaternes sproglige udfordringer løser de typisk generalistopgaver som for eksempel at bistå med administrationsopgaver, faglig bistand vedr. diverse projekter og systemer samt bistand til rådhusbetjente og aktivitetsmedarbejdere på fx plejecentre.

3.3 Fokusområde 3: Fremtidens arbejdsmarked

I Frederiksberg Kommune har der gennem de seneste år været arbejdet aktivt med at understøtte det nuværende og fremtidige arbejdsmarkedet med relevante kompetencer. Det er sket ved at øge serviceringen af virksomhederne og ved at tænke i sammenhænge og finde de gevinster i "mellemrummene", dvs. der hvor allerede kendte løsninger kommer til kort. Det handler blandt andet om at skabe samarbejde mellem flere aktører og dermed realisere gevinster på flere bundlinjer.

Der er herved skabt forbedrede vækst- og rekrutteringsbetingelser for virksomhederne.

Erfaringerne har ført til, at de særligt virksomme initiativer er blevet indarbejdet som en fast tilgang og som en del af de tilbud, som virksomheder og borgere i Frederiksberg Kommune har mulighed for at deltage i. Derfor tilbyder Arbejdsmarkedsafdelingen i dag blandt andet tilbud, hvor arbejdsløse og virksomheder arbejder sammen om at skabe vækstbetingelser og jobåbninger på nutidens og fremtidens vækstområder såsom digitalisering og bæredygtighed. Dette sker eksempelvis gennem rådgivning af virksomhederne og samtidig rekruttering af højtuddannede, som der er forholdsvis mange ledige af på Frederiksberg, til at løse de specifikke miljømæssige udfordringer, der kan sikre en grøn omstilling i virksomheden.

Ud fra dette fundament arbejdes der løbende med nye tiltag, der eksempelvis kunne være i retning af klima og CO²-forbedrende tiltag, ligesom vi som en kommune med en aktiv erhvervsindsats og iværksættervinkel har udviklet nye fora til innovation og løsning af fremtidens udfordringer og dermed skaber grundlaget for fremtidens arbejdsmarked. Dette sker blandt andet ved at være en ambitiøs iværksætter-kommune, der via partnerskaber og politisk fokus skaber rammevilkårene for iværksætteri både ved at facilitere dialogen og innovationen og udviklingen af gode løsninger i et samarbejde med bæredygtighedslaboratoriet på Station.

Inspirationen og erfaringerne herfra vil forme de kommende års vækst og jobskabelsesplaner og dermed det arbejde, som sker i Arbejdsmarkedsafdelingen og på tværs af kommunen. Samtidig peger meget på, at forskning og digital udvikling skal drive fremtidens vækst i Danmark.

4. Udvikling af nye indsatser

4.1 Viden og udvikling

Ved at føre en efterspørgselsdrevet, regionalt baseret beskæftigelsesindsats har Frederiksberg Kommune styrket samspillet mellem vækst, uddannelse og beskæftigelse. For fortsat at lykkes med det, skal Frederiksberg Kommune være i stand til løbende at opfange nye tendenser og behov hos virksomhederne med henblik på en løbende tilpasning og udvikling af de virksomhedsrettede tilbud i samarbejde med virksomhederne og andre relevante parter. En sådan agilitet i beskæftigelsesindsatsen har været en vigtig del af den opnåede effekt frem til nu.

Det er forventningen, at der fremover vil være endog endnu større krav til hurtigt at kunne omstille og indrette indsatsen efter virksomhedernes behov og vækstpotentialer, så Frederiksberg Kommunes virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats er på forkant.

Behovet for løbende og hurtigt at kunne reagere på virksomheders konkrete behov og muligheder taler for en netværksbaseret og inddragende tilgang på flere niveauer.

På operationelt niveau anvender Arbejdsmarkedsafdelingen en række samarbejdsformer med virksomheder og andre arbejdsmarkedsaktører til at understøtte tilpasningen og udviklingen af indsatserne samt den daglige kontakt mellem jobcenteret og virksomhederne. Virksomhedssamarbejderne har flere formål:

1. Viden: Som kilde til generel viden om arbejdskraftefterspørgslen, fx i en bestemt branche, som kan anvendes til at skalere eller på anden måde justere den til enhver tid eksisterende indsatsvifte.
2. Udvikling: Som input til udvikling af nye indsatser.
3. Konkrete match: Til at matche den enkelte virksomheds arbejdskraftefterspørgsel her-og-nu med en konkret ledig borger.

På politisk niveau er det Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget og Kommunalbestyrelsen, der lægger de langsigtede, strategiske linjer i Frederiksberg Kommunes planer på beskæftigelsesområdet. Erhvervslivet og andre relevante parter giver input til disse processer, blandt andet gennem Advisory Board Frederiksberg og Frederiksberg Erhvervsråd.

4.2 Indsats målrettet den til enhver tid gældende situation

Håndteringen i forbindelse med corona-nedlukningen har vist, at Frederiksberg Kommune er i stand til at lave omfattende og samtidig agile tilpasninger og udviklinger af indsatsen, når situationen kræver det.

At dette har været muligt beror på en organisatorisk og strategisk kapacitet opbygget over en årrække. Den samme kapacitet skal være med til at sikre, at de særlige erfaringer fra krisehåndteringen omsættes og bruges fremadrettet, så Arbejdsmarkedsafdelingen fortsat:

- Gør brug af den proaktive tilgang fra krisehåndteringen til at lede virksomhederne ud af krisen
- Viderefører og styrker evnerne til at sætte sig ind i og forstår virksomhedernes behov og strategier i den nye situation
- Udvikler evnen og nye måder til at servicere virksomhederne på, eksempelvis via digitale virksomhedscafeer og lignende
- Drøfter faglig mobilitet og omsættelige kompetencer aktivt med borgerne så, deres kompetencer sættes i spil i de brancher, hvor arbejdskraftbehovet er til stede, men også fordi tværfaglighed kan være en driver for udvikling og omstilling

Desuden vil Frederiksberg Kommune følge udviklingen i arbejdskraftudbud og -efterspørgsel i genopretningsfasen tæt, så denne viden kan bruges aktivt i beskæftigelses- og virksomhedsindsatsen. Det handler om at omsætte denne viden hurtigt, så de trends, som genopretningsfasen vil fremvise, hurtigst muligt kan forstås, understøttes og følges. Udover fokus på det regionale arbejdsmarked vil Arbejdsmarkedsafdelingen have et særligt fokus på lokale udfordringer på Frederiksberg og foretage lokalt forankrede initiativer, der er tilpasset forholdene på Frederiksberg.

4.3 Center for Erhverv

Center for Erhverv er en nyoprettet tværgående enhed med ansvar for beskæftigelses- og erhvervsindsatser målrettet mod understøtning og udvikling af beskæftigelses- og erhvervsindsatsen. Center for Erhverv er forankret i Arbejdsmarkedsafdelingen og arbejder på tværs af kommunen.

Center for Erhverv har til opgave at styrke kommunens samarbejde med det lokale erhvervsliv og hjælpe med at understøtte vækst- og jobskabelsen i virksomhederne, så Frederiksberg fortsætter med at være en levende og attraktiv by for borgere og virksomheder. Center for Erhverv har blandt andet ansvaret for det strategiske arbejde med erhvervsområdet, sekretariatsvaretagelsen af Frederiksberg Erhvervsråd, de årlige erhvervsarrangementer samt beskæftigelses- og udviklingssamarbejder med lokale virksomheder.

Derudover understøtter Center for Erhverv arbejdet på det strategiske niveau med at udvikle Arbejdsmarkedsafdelingens input til planer og politikker i krydsfeltet mellem beskæftigelsesindsats og erhvervsfremme, herunder i regi af Frederiksberg Kommunes Erhvervsstrategi.

Centeret fungerer endvidere som katalysator for understøttende, videns- og udviklingsindsatser på tværs af Arbejdsmarkedsafdelingen for at skabe forudsætningerne for, at Frederiksberg Kommunes virksomhedsrettede indsatser og myndighedskontakter hele tiden har blik for at understøtte virksomhedernes potentialer for vækst.

I videnssporet er det Center for Erhvervs rolle at bistå Arbejdsmarkedsafdelingens øvrige centre med at samle, generere og sprede viden om virksomhedernes behov og vækstpotentialer.

I udviklingssporet har Center for Erhverv det koordinerende ansvar for virksomhedsrettede udviklingstiltag på tværs af Arbejdsmarkedsafdelingen, herunder blandt andet rekrutteringspartnerkonceptet og kontakten til virksomheder om udvikling af nye indsatskoncepter.

4.4 Advisory Board Frederiksberg på beskæftigelsesområdet

Advisory Board Frederiksberg er et regionalt netværk, som Frederiksberg Kommune har etableret sammen med regionale vækstfora og -initiativer, udvalgte virksomheder, brancheorganisationer, uddannelsesinstitutioner og relevante interesseorganisationer og rådgivende fora – fx Handicaprådet.

Formålet med Advisory Board Frederiksberg er at udnytte synergien mellem erhvervsindsatser, virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft og kommunens beskæftigelsesstrategier. Advisory Board Frederiksberg skal være med til at udvikle nye koncepter for de virksomhedsrettede tilbud og indsatser og dermed bidrage til udmøntningen af målgruppeplanerne på området, dvs. "Vækst og jobskabelse" og "Unge godt på vej". De nye tilbud skal efterfølgende udbredes for virksomheder i Greater Copenhagen.

Centrale regionale netværkspartnere er Erhvervshus Hovedstaden og det regionale iværksætterinitiativ Hovedstadens Iværksætterprogram.

Center for Erhverv er netværksansvarlig for Advisory Board Frederiksberg.

Seneste møde i Advisory Board Frederiksberg blev afholdt virtuelt den 24. marts 2021. På fællesmødet drøftede man en række temaer af særlig betydning for en effektiv lokal beskæftigelsespolitik, der understøtter både de ledige og virksomhederne, med særlig fokus på virksomhedsbetingelser

og udfordringer i genstarten på den anden side af corona-epidemien, samt hvordan politikere, virksomheder og kommune kan understøtte vækst og jobskabelsesbetingelser, så eftervirkningerne af corona bliver mindst mulige.

Blandt de tværgående emner som blev drøftet var:

- Iværksætterier og jobskabelse
- Cirkulær økonomi
- Co-creation

Temaerne indgår i Frederiksberg Kommunes udvikling af beskæftigelsesindsatsen, herunder i fokusområderne og indsatserne i nærværende plan for "Vækst og jobskabelse" men også i Beskæftigelsesplanen for 2022.

5. Overordnet ramme for resultatopfølgning

Arbejdsmarkeds- og Uddannelsesudvalget får årligt i tilknytning til Beskæftigelsesplanen et overblik over effekterne på arbejdsmarkedsområdet, som løbende giver grundlag for nye prioriteringer af indsatser og mål. Effekterne af de virksomhedsrettede indsatser i 'Vækst og Jobskabelse på Frederiksberg' er integreret i denne effektrapportering, da indsatserne skal resultere i job til borgere på Frederiksberg. Udvalget følger dermed effekterne af planen, og overblikket kan løbende give grundlag for nye prioriteringer af indsatser og mål.

Vækst og jobskabelse fungerer sammen med den årlige Beskæftigelsesplan og målgruppeplanen "Unge godt på vej" som strategiplaner, der udstikker retning for det samlede beskæftigelsesområde i Frederiksberg Kommune. Med afsæt i målene i disse planer konkretiseres det nærmere i fokusaftaler, hvad de enkelte centre og medarbejdere i Arbejdsmarkedsafdelingen skal sigte efter, for at målene kan indfris.

Fokusaftalerne fungerer som afsæt til en løbende drøftelse af, hvordan arbejdsmetoder og indsatser kan justeres, således at både borgere og virksomheder oplever, at det er de mest effektfulde tilgange, der anvendes. Denne styring understøtter sammenhæng i indsatserne og i sidste ende opfyldelsen af de fælles mål.