

CASE: Beskæftigelsesområdet

Casen er fiktiv, men inspireret af virkelige eksempler. Brug den fx til at gøre det konkret, hvad digitale kompetencer er, når du drøfter kompetencer med din leder eller kolleger ud fra KL Dialogkort til medarbejdere.



Digital platform styrkede samarbejdet med virksomhederne

Spørgsmålet på temadagen for nogle år siden havde føltes banalt. Lidt god-dag-mand-økseskaft-agtigt: "Hvem er det egentlig, vi i jobcentret er her for?"

Det var Stine, arbejdsmarkedschefen, der havde stillet spørgsmålet. Per og hans kolleger fra kontanthjælpsafdelingen skelede lidt undrende til hinanden. "For de ledige, naturligvis", mumlede Per prøvende. "Vores opgave er vel at hjælpe de ledige i job eller uddannelse?"

"Ja. Og nej. Eller snarere: Både-og", svarede Stine. "Vi er her også for virksomhederne. Vi skal yde dem service, så de hurtigt og nemt kan få den arbejdskraft, de har brug for."

I dag er det blevet en helt naturlig ting i jobcentret at arbejde med både virksom-

hederne og de lediges behov – og at skabe kontakt mellem dem. Et eksempel er, at jobcentret administrerer en digital platform, hvor virksomhederne kan annoncere efter ledige, søge i CV-banken og følge med i sagsbehandlingen.

Det var ikke let at komme i gang med platformen. For det første skulle alle i jobcentret vænne sig til at bruge den. For det andet skulle idéen sælges til virksomhederne. Nogle af de faste samarbejdspartnere i erhvervslivet tog det på sig at være ambassadører for platformen, mens andre afviste at bruge den. Det er bare et forsøg på at lægge administrative opgaver over til os, sagde de.

Det, som langsomt vandt flere virksomheder over, var, at Pers kolleger i virksomhedsservice mødte op hos virksomheder-

ne, fortalte om platformen og, ikke mindst, tilbød at hjælpe dem. Helt konkret tastede de i en overgangsfase jobopslag og andet ind på platformen for virksomhederne.

Efter det første stykke tid kom der en opdatering med nye funktioner. Virksomhederne fik bl.a. mulighed for at logge ind med deres egen profil og være direkte involveret i at ansætte ledige i fleksjob eller jobrotation. Alt lige fra ansøgning og til udbetaling af tilskud foregik via platformen. Og virksomhederne kunne undervejs følge med i jobcenterets sagsbehandling.

Den nye gennemsigtighed stillede store krav til Per og hans kolleger – både i kontanthjælp og i andre afdelinger. Så der blev gennemført intern kompetenceudvikling, og Per blev sammen med en håndfuld andre uddannet til superbruger. I den rolle

skulle Per hjælpe sine kollegaer med at bruge platformen.

Set fra i dag har platformen skabt en direkte kontakt mellem borgerne og arbejdsgiverne. Det har speedet sagsbehandlingen op og givet en god ramme for at servicere virksomhederne. Per hører nogle gang fra sine kolleger, at man nærmest skal være it-ekspert for at arbejde i jobcentret. Borgerne oplever også, at der er meget at forholde sig til. Men tingene kører hurtigere, mere målrettet og professionelt, og det er det vigtigste, mener Per.

Brug casen som konkret eksempel, når du drøfter digitale kompetencer med din leder eller kolleger. I kan evt. tale sammen ud fra KL Dialogkort til medarbejdere.

