



Rapport

Kompetencer i jobcentrene

1. Indledning

Jobcentrene løfter en vigtig opgave på det danske arbejdsmarked. Derfor er der god grund til at sætte fokus på de ansattes kompetencer og baggrund.

Hvilken grunduddannelse har de ansatte i landets jobcentre? I hvilket omfang gennemfører de *formel* efter- og videreuddannelse og *uformel* kompetenceudvikling? Hvilke ønsker har de til udbuddet i efter- og videreuddannelsessystemet? Og hvilken erhvervsbaggrund har de?

For at blive klogere på emnet har KL gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentermedarbejderne. Formålet med undersøgelsen er at tilvejebringe ny viden om disse spørgsmål.

KL offentliggjorde i marts 2013 udspillet ”Udvikling gennem bedre uddannelser”. Blandt hovedbudskaberne var, at uddannelsessystemets udbud i højere grad skal matche behovene på arbejdsmarkedet, og at uddannelserne skal bidrage mere til at udvikle den kommunale praksis. Undersøgelsen lægger sig i forlængelse af denne ambition og vil indgå i KL’s fortsatte arbejde med at indfri disse mål.

1.860 medarbejdere i jobcentrene har besvaret spørgsmålene i undersøgelsen, der er gennemført i november 2013.

Den 15. januar 2014

Sags ID: SAG-2013-05672

Dok.ID: 1783002

JVM@kl.dk

Direkte 3370 3811

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 1/18

2. Sammenfatning

Undersøgelsen har følgende hovedresultater:

- Medarbejderne i jobcentrene har generelt et relativt højt uddannelsesniveau. Næsten to ud af tre har som minimum gennemført en mellemlang videregående uddannelse. Yderligere 30 % har enten en kort videregående uddannelse eller en erhvervsuddannelse.
- Et flertal på 63 % af medarbejderne har tidligere været ansat i en privat virksomhed.
- Langt de fleste af medarbejderne i jobcentrene føler sig klædt på til at løfte deres arbejdsopgaver. Både uddannelsesmæssigt og ift. specifikke arbejdsfunktioner. Medarbejderne efterspørger bl.a. kurser indenfor coaching, samtaleteknik, løvkurser og viden om – og kommunikation med – borgere med psykiske lidelser.
- Lidt mere end halvdelen af alle medarbejderne har efterfølgende videreuddannet sig i det *formelle* efter- og videreuddannelsessystem.
- Langt de fleste – 89 % – deltager endvidere i *uformel* kompetenceudvikling.
- Der er generelt tilfredshed med de kurser og uddannelser, der udbydes i det formelle efter- og videreuddannelsessystem. Men det tyder på, at jobcentrene bl.a. efterspørger større *fleksibilitet* i afholdelsen af uddannelserne. Også i forhold til *Underviserens praksiskendskab* og uddannelsernes understøttelse af *udviklingen af beskæftigelsesindsatsen* er vurderingen forbeholden.
- Mange jobcentre køber skræddersyede kompetenceudviklingsforløb hos private udbydere bl.a. fordi indholdet kan tilpasses behovene.

3. Undersøgelsens metode

Dataindsamlingen er gennemført via en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse i november 2013.

Chefer fra alle jobcentre har modtaget en e-mail med et link til undersøgelsen. Jobcentercheferne er blevet bedt om, at sende en mail med linket til alle medarbejdere i jobcentret.

1.860 respondenter har deltaget i undersøgelsen. De udgør undersøgelsens datagrundlag og repræsenterer 48 ud af landets 94 jobcentre. Jobcentermedarbejderne er blevet bedt om at angive stillingskategori, da det i nogle spørgsmål vil være interessant, særskilt at kunne se enkelte medarbejdergrupperes svar.

Den statistiske usikkerhed i besvarelserne er udregnet ud fra, at det samlede antal fuldtidsmedarbejdere i jobcentrene er 9.060.¹ Det er ikke alle 9.060 jobcentermedarbejdere, der har modtaget spørgeskemaet, da nogle jobcenterledere har givet udtryk for, at generel travlhed i jobcenteret gjorde, at de ikke kunne afsætte tid til en besvarelse af spørgeskemaet. Den statistiske usikkerhed i et 95%- konfidensinterval på $\pm 1,8$. Det er KL's vurdering, at resultaterne kan anvendes til at drage generelle konklusioner om medarbejderne i landets jobcentre.

4. Undersøgelsens resultater

I det følgende gengives resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

I de tilfælde, hvor ledernes svar adskiller sig markant fra de samlede resultater, vil ledernes svar blive gengivet særskilt.

I alt har 1.860 personer afgivet svar i undersøgelsen. Heraf har 1.837 angivet, hvilken stillingskategori, der bedst beskriver deres nuværende stilling. Af tabel 1 fremgår det, at respondenterne i undersøgelsen repræsenterer et bredt udsnit af stillingskategorier i jobcentrene.

Tabel 1: "Hvilken af nedenstående stillingskategorier beskriver bedst din nuværende stilling?"		
	Respon- denter	Procent
Jobcenterchef/leder	115	6,3%
Sagsbehandler (socialrådgiver, socialformidler m.fl.)	655	35,6%
Job-/arbejdsmarkedskonsulent (primært borgerrettet fokus)	306	16,6%
Virksomhedskonsulent (primært virksomhedsrettet fokus)	176	9,6%
Underviser (fx undervisning i jobsøgning m.m.)	18	1,0%
Vejleder/uddannelsesvejleder	80	4,4%
Akademisk medarbejder i stabsfunktioner	45	2,4%
Administrativ medarbejder med borgerkontakt	156	8,5%
Adm. medarbejder uden borgerkontakt (fx adm. af løntilskudsjob)	69	3,8%
Fysioterapeut/ergoterapeut (fx med rehabilitering som område)	9	0,5%
Andet	208	11,3%
I alt	1837	100,0%

Som det fremgår af tabel 2, har 89 % af respondenterne borgerkontakt. De jobcentermedarbejdere, der har borgerkontakt, har typisk kontakt med kon-

¹ Kilde: Kommunernes og Regionernes løndatakontor

tanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2 eller 3 (24,6 %), kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 1 (21,9 %) eller sygedagpengemodtagere (19,5 %).

Tabel 2: "Hvilken målgruppe har medarbejderne primært kontakt med?"	
	Procent
Forsikrede ledige/Kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 1	21,9%
Kontanthjælpsmodtagere i matchgruppe 2 eller 3	24,6%
Sygedagpengemodtagere	19,5%
Fleksjobbere eller ledighedsydelsesmodtagere	8,8%
Borgere i ressourceforløb/rehabilitering	1,4%
Andre typer af borgere/ledige, angiv:	12,4%
Har ikke borgerkontakt	11,5%
I alt	100,0%

4.1 Uddannelsesbaggrund i jobcentrene og erfaring

Grunduddannelser

Næsten to ud af tre medarbejdere i jobcentrene har som minimum gennemført en mellemlang videregående uddannelse. Hertil kommer 10 %, som har en kort videregående uddannelse og knap 20 %, der har en erhvervsuddannelse, jf. tabel 3. Det afspejler en bredt sammensat og relativt højtuddannet medarbejdergruppe, der løser en bred vifte af opgaver i jobcentrene.

Tabel 3: "Hvad er din højeste fuldførte ordinære uddannelse?"	
	Procent
7.-10. klasse folkeskole/grundskole	1,3%
Almengymnasial uddannelse (alment gymnasium/studentereksamen, HF, studenterkursus)	1,6%
Erhvervsgymnasial uddannelse (HH/HHX, HTX)	2,8%
Erhvervsuddannelse	19,7%
Kort videregående uddannelse (2-2½ år)	10,0%
Mellemlang videregående uddannelse	48,9%
Bachelor fra universitet	3,9%
Lang videregående uddannelse inkl. forskeruddannelse (5-8 år)	11,8%
I alt	100,0%

Blandt de 20 %, der har en erhvervsuddannelse, har 60 % endvidere efterfølgende deltaget i, og gennemført formelle voksen- og efteruddannelser².

² Formelle voksen- og efteruddannelser omfatter bl.a.: AMU-kurser, Akademiuddannelser/VVU, Diplomuddannelse, Masteruddannelser etc.

Det kan fx være en kontoruddannet, som siden har gennemført en kommunomuddannelse.

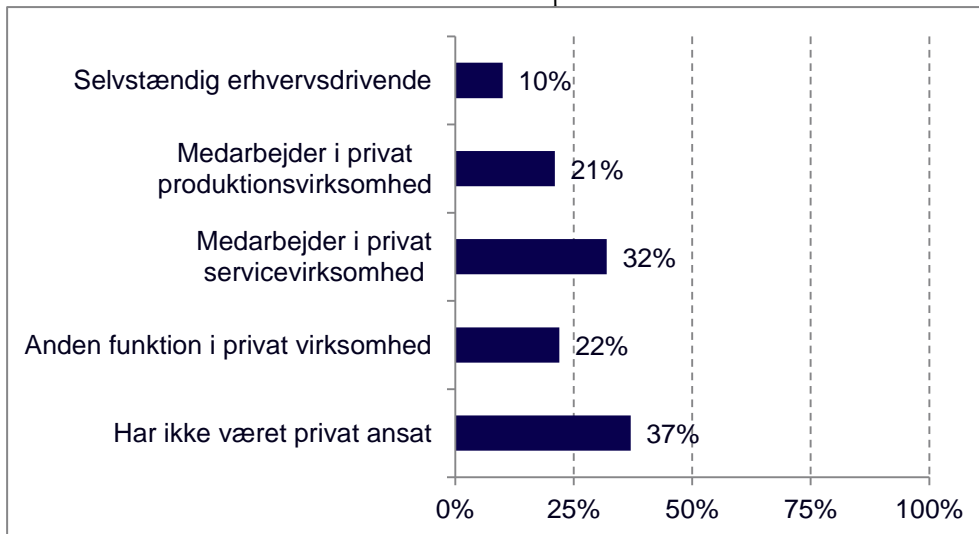
12 % af medarbejderne i jobcentrene har en lang videregående uddannelse. Heraf er 30 % ansat som jobcenterchef/leder/teamleder eller akademiske stabsfunktioner. Men, op i mod halvdelen af medarbejderne med en lang videregående uddannelse, har direkte borgerkontakt, fx som jobkonsulenter.

4.2 Medarbejdernes erfaring og baggrund

I spørgeskemaundersøgelsen er jobcentermedarbejdernes erfaring fra tidligere ansættelser blevet undersøgt. 63 % svarer, at de tidligere har været ansat i en eller flere stillinger hos en privat virksomhed, jf. figur 1. Blandt lederne er andelen lidt lavere. Således har 57 % af lederne erfaring fra tidligere ansættelser i private virksomheder.

10 % af alle jobcentermedarbejdere har tidligere været selvstændige erhvervsdrivende.

Figur 1 – ”Har du før din nuværende ansættelse på jobcentret arbejdet i en eller flere af nedenstående funktioner i en privat virksomhed?”



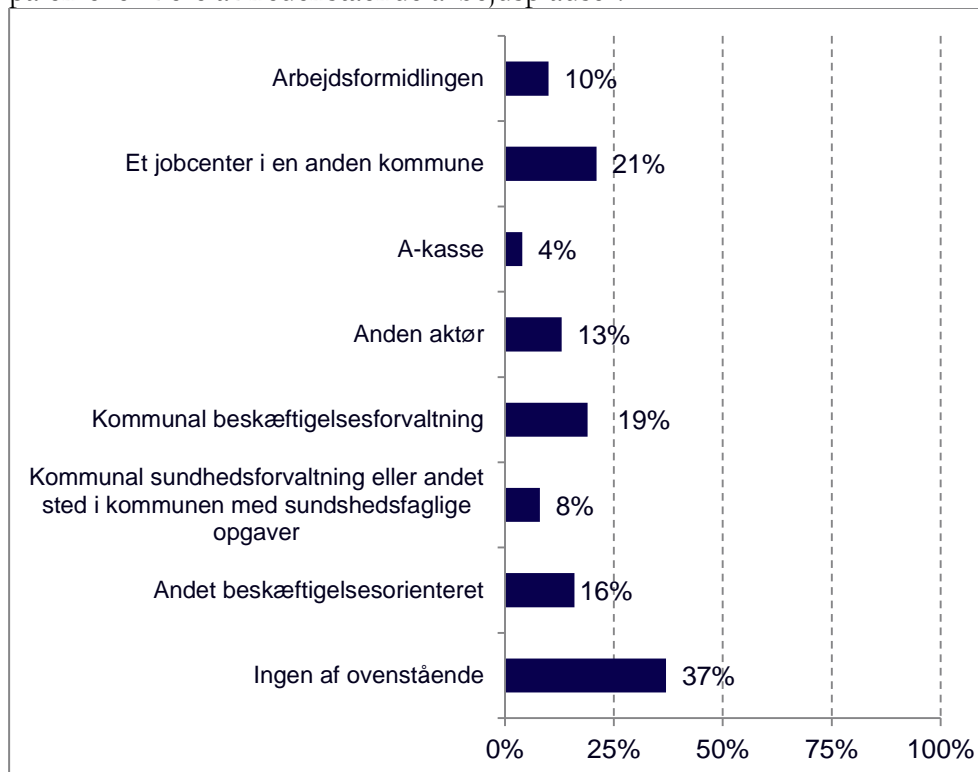
Anm.: Tabellen summerer ikke til 100 %, da jobcentermedarbejderne kan have haft flere forskellige stillinger i private virksomheder.

Udover erfaring fra private virksomheder, har medarbejderne i jobcentrene også en bred erfaring inden for både jobcentre i andre kommuner, andre sektorer inden for samme kommune og øvrige instanser i beskæftigelsesindsatsen – som fx arbejdsformidlingen, anden aktør, a-kasser mm, jf. figur 2.

Særligt lederne har stor erfaring inden for den kommunale beskæftigelsesforvaltning eller et jobcenter i en anden kommune. 44 % af lederne har så-

ledes tidligere været ansat i den kommunale beskæftigelsesforvaltning, mens 30 % har været i et jobcenter i en anden kommune.

Figur 2 – ”Har du før din nuværende ansættelse på jobcentret været ansat på en eller flere af nedenstående arbejdspladser?”



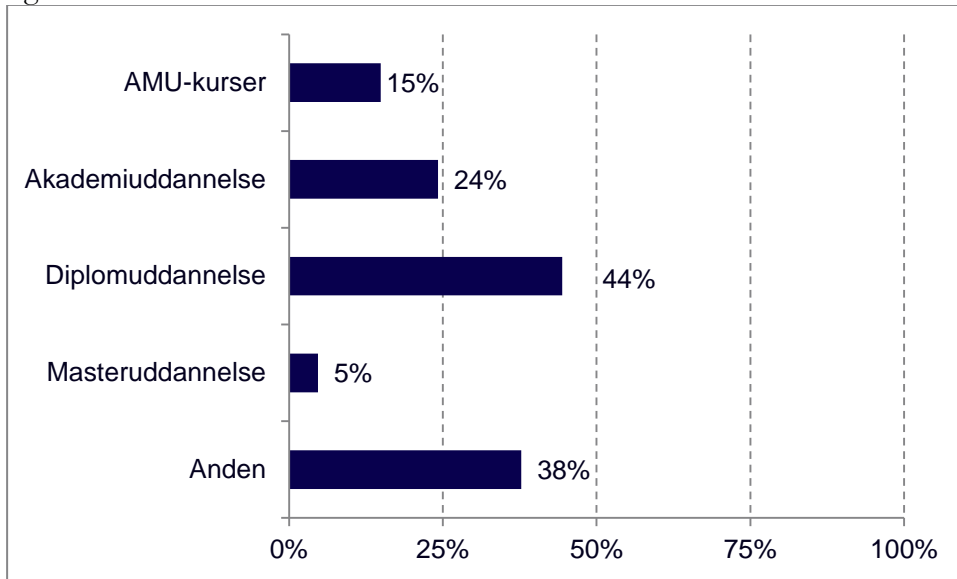
4.3 Formel voksen- og efteruddannelse

Jobcentermedarbejderne er også blevet bedt om at svare på, om de har deltaget i *formel* voksen- og efteruddannelse. I alt har 959 personer deltaget i en eller flere formelle voksen- og efteruddannelser. Det svarer til lidt mere end halvdelen – 54 % – af de adspurgte.

Formel voksen- og efteruddannelse udgøres af uddannelser og kurser, der finder sted på uddannelsesinstitutioner fx erhvervsskoler, professionshøjskoler eller universiteter.

Det er oftest *diplomuddannelser* som fx HD, diplom i socialformidling eller diplom i beskæftigelse, medarbejderne har deltaget i, som formel efter- og videreuddannelse. 44 % af de medarbejdere, som har efteruddannet sig, har således været på en diplomuddannelse. Knap hver fjerde – 24 % – har deltaget i *akademiuddannelser*, fx akademiuddannelse i beskæftigelse eller kommunomuddannelsen. 15 % har startet et forløb på et *AMU-kursus*, mens 5 % har startet en *masteruddannelse*, jf. figur 3.

Figur 3 – ”Har du deltaget i en eller flere af nedenstående formelle voksen- og efteruddannelser?”



Anm.: Figuren summerer ikke til 100% da respondenterne kan have deltaget i mere end én formel voksen- og efteruddannelse.

Akademi-, diplom- og masteruddannelserne er opbygget af moduler. Det betyder, at man kan nøjes med at tilmelde sig og gennemføre et enkelt eller flere moduler. En ret stor andel af jobcentermedarbejderne gennemfører dog uddannelserne helt.

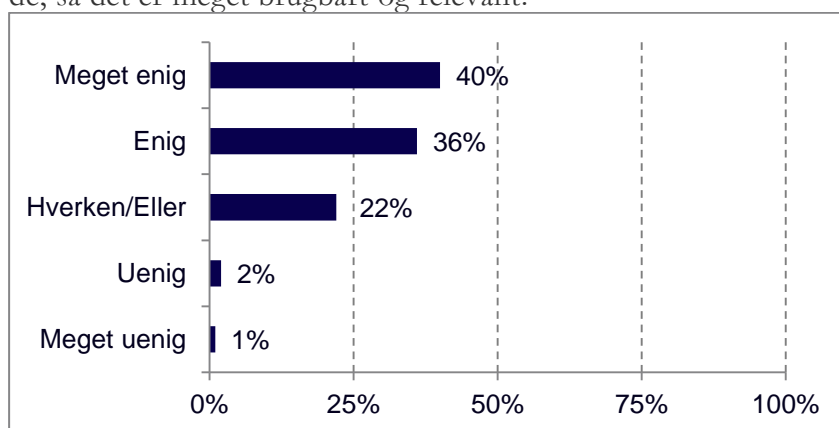
På diplomuddannelserne har 38 % gennemført hele uddannelsen, mens 35 % har gennemført dele af den. 56 % af de startende på akademiuddannelser har gennemført hele uddannelsen. 52 % af de startende har gennemført hele det AMU-kursus, de startede på. Endelig har 29 % gennemført hele den masteruddannelse, de startede på, mens 33 % fortsat er i gang med uddannelsen, jf. tabel 4.

Tabel 4: Har du gennemført – eller er du i gang med – en eller flere af følgende, formelle voksen- og efteruddannelser?			
Pct.	Gennemført hele uddannelsen	Er i gang med uddannelsen	Gennemført dele af uddannelsen
AMU-kurser	52%	10%	38%
Akademiuddannelse	56%	16%	28%
Diplomuddannelse	38%	27%	35%
Masteruddannelse	29%	33%	38%
Anden	68%	13%	19%

4.4 Medarbejdernes vurdering af de formelle efter- og videreuddannelsesforløb

Der er generelt stor tilfredshed med udbyttet af deltagelsen i formel efter- og videreuddannelse. Således er tre ud af fire jobcentermedarbejdere enige eller meget enige i, at uddannelsen havde en tilstrækkelig tydelig kobling til deres arbejde. 22 % svarede 'hverken/eller' mens kun 3 % svarede 'uenig' eller 'meget uenig', jf. figur 4. Billedet er det samme for lederne.

Figur 4 – ”Uddannelsen havde en tilstrækkelig tydelig kobling til mit arbejde, så det er meget brugbart og relevant.”

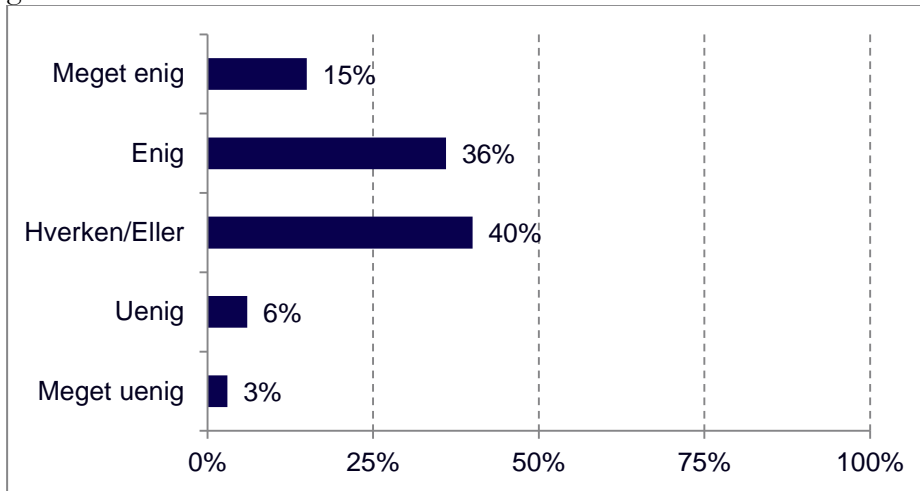


I et uddannelsesforløb rettet mod beskæftigelsesområdet er det vigtigt, at underviseren kender til kommunernes virkelighed på området. Jobcentermedarbejderne er derfor blevet bedt om at vurdere, om underviseren kendte til kommunernes virkelighed på beskæftigelsesområdet.

51 % er 'enige' eller 'meget enige' i udsagnet om, at underviseren kendte til kommunernes virkelighed på beskæftigelsesområdet. 40 % svarede 'hverken/eller' mens 9 % er 'uenige' eller 'meget uenige' i, at underviseren kendte til kommunernes virkelighed på beskæftigelsesområdet, jf. figur 5.

Blandt *lederne* mener 12 % ikke, at underviserne kender til kommunernes virkelighed på beskæftigelsesområdet.

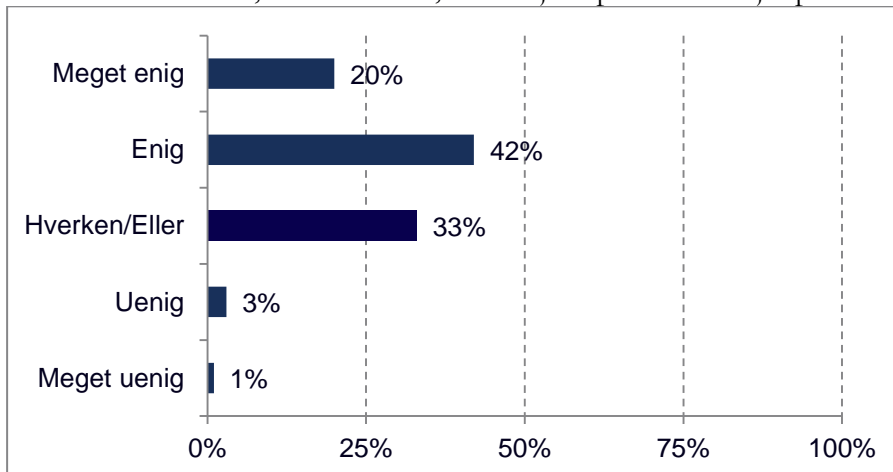
Figur 5 – ”Underviseren kendte til kommunernes virkelighed på beskæftigelsesområdet.”



62 % er enige eller meget enige i, at uddannelsesinstitutionerne har fokus på at kurserne skal kunne relateres til arbejdspladsen efterfølgende. En tredjedel, er hverken enig eller uenig i, at uddannelsesinstitutionen har haft fokus på, at kurserne skal kunne bruges på arbejdspladserne efterfølgende. Kun 4 % er uenige eller meget uenige i udsagnet, jf. figur 6.

Blandt *lederne* er 67 % enige eller meget enige i, at uddannelsesinstitutionerne er tilstrækkeligt fokuserede på, at det tillærte kan overføres til arbejdspladserne.

Figur 6 – ”Uddannelsesinstitutionen var tilstrækkeligt fokuseret på, at vi kunne overføre det, vi havde lært, til arbejdet på vore arbejdspladser.”

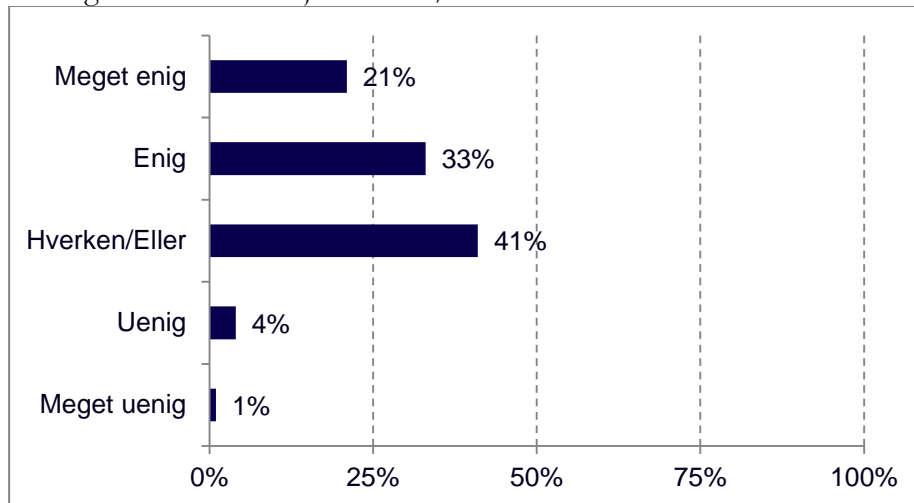


Godt halvdelen – 54 % – af medarbejderne i jobcentrene er enige eller meget enige i, at uddannelserne i tilstrækkelig grad kan bidrage til udviklingen af beskæftigelsesindsatsen i jobcentret. Blandt *lederne* er 58 % enige eller meget enige i, at uddannelserne i det formelle efter- og videreuddannelses-

system kan bidrage til at løfte udviklingen af beskæftigelsesindsatsen i jobcentret/kommunen.

En relativt stor gruppe på 41 % af medarbejderne er hverken enige eller uenige i, at uddannelserne kan bidrage til udviklingen i jobcentret. En tilsvarende andel er gældende hos lederne. Og 5 % er decideret uenige, jf. figur 7.

Figur 7 – ”Uddannelsen kan i tilstrækkelig grad bidrage til udvikling af beskæftigelsesindsatsen i jobcentret/kommunen.”



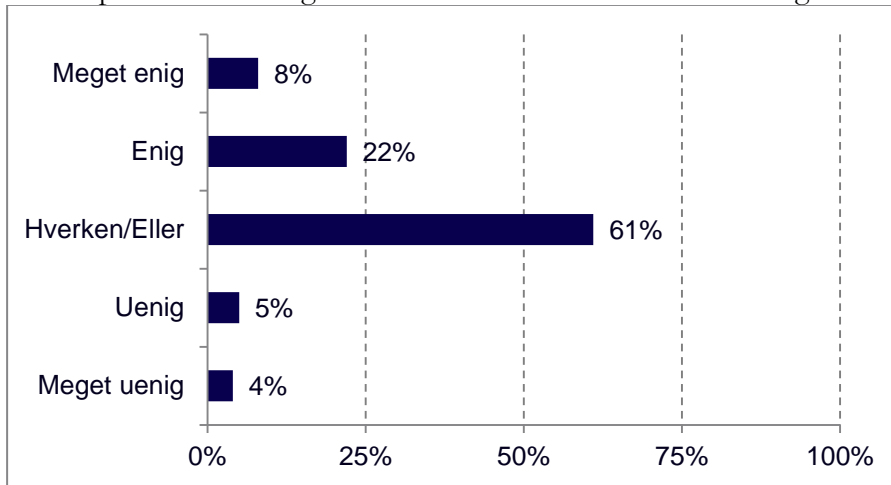
Mange medarbejdere – 61 % – i jobcentrene svarer ’hverken/eller’ på udsagnet om, at uddannelsesinstitutionerne er tilstrækkeligt fleksible ift. placering af kurserne efter kommunens ønsker om tid og sted.

30 % er tilfredse med uddannelsesinstitutionernes fleksibilitet. Blandt lederne er 40 % enige eller meget enige i, at uddannelsesinstitutionerne er fleksible ift. placering af kurserne, jf. figur 8.

9 % er direkte utilfredse med uddannelsesinstitutionernes manglende fleksibilitet. Samme andel er gældende for lederne.

Kravet til fleksibel tilrettelæggelse og afholdelse af kompetenceudvikling synes dermed ikke fuldt ud imødekommet af uddannelsesinstitutionerne.

Figur 8 – ”Uddannelsesinstitutionen var tilstrækkeligt fleksibel ift. at placere kompetenceudviklingen efter kommunens ønsker om tid og sted.”



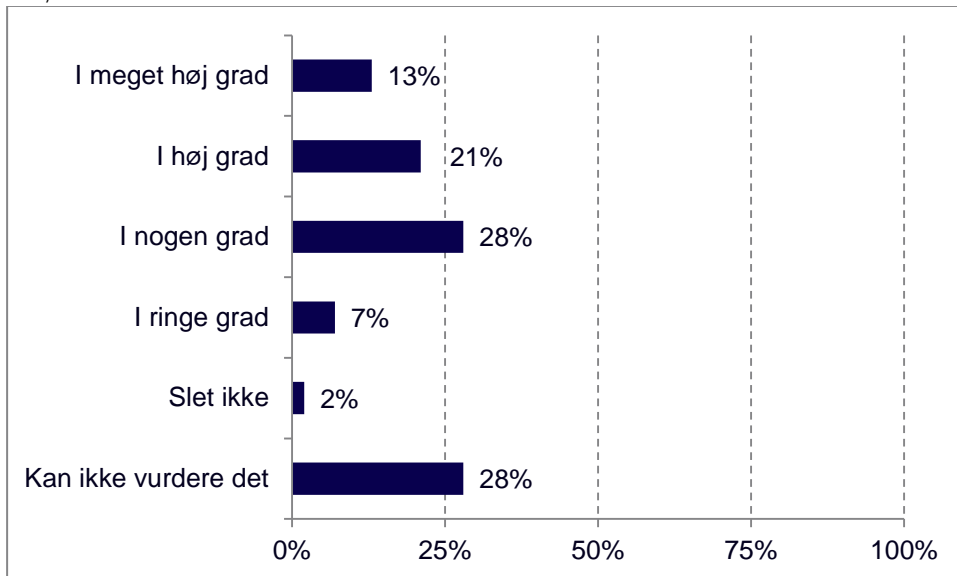
4.5 Uformel voksen- og efteruddannelse

Uformel voksen- og efteruddannelse udgøres af den kompetenceudvikling, der finder sted i anden regi, end det formelle uddannelsessystem. Det kan være interne kurser, temadage på jobcentret, kurser udbudt af private udbydere eller lignende.

Der er i jobcentrene et udbredt behov for at oprette egne kompetenceudviklingsforløb, eller købe kurser hos private udbydere. Således svarer 63 % af medarbejderne, at de i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad finder det nødvendigt. Blandt *lederne* finder 76 % det nødvendigt, fordi det formelle voksen- og efteruddannelsessystem ikke har tilbudt de specifikke kurser/forløb.

Kun to procent af medarbejderne finder slet ikke de skræddersyede, specifikt tilrettelagte kompetenceudviklingsforløb nødvendige, jf. figur 9.

Figur 9 – ”I hvor høj grad oplever du, at det er nødvendigt for din arbejdsplads at oprette egne kompetenceudviklingsforløb, fordi det formelle voksen- og efteruddannelsessystem ikke har tilbudt de specifikke kurser/forløb?”



Eksempler på efterspurgte kurser og uddannelser

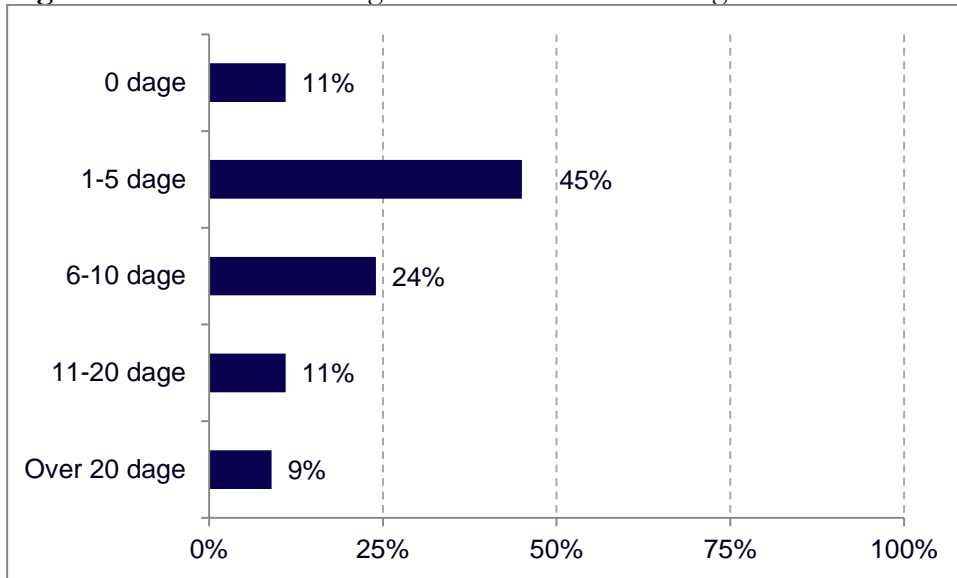
Mange jobcentermedarbejderne tilkendegiver i det åbne svarfelt, at de mangler kurser med følgende indhold:

- Lovkurser. Både på introducerende og mere avanceret niveau.
- Coaching/samtaleteknikker. Herunder 'empowerment' og hvordan man griber den svære samtale an.
- Samtaleteknikker i forhold til - og viden om - psykisk syge.

Langt de fleste – 89 % – medarbejdere i jobcentrene deltager i uformel voksen- og efteruddannelse. Blandt lederne er andelen helt oppe på 97 %.

Det er mest udbredt, at medarbejderne deltager i den uformelle kompetenceudvikling 1-5 dage årligt (45 %). 24 % bruger 6-10 dage årligt på uformel kompetence udvikling, mens 11 % bruger 11-20 dage årligt, jf. figur 10.

Figur 10 – ”Hvor ofte deltager du i uformel voksen- og efteruddannelse?”



Det fremgår, at to tredjedele af alle medarbejdere arbejder med *sidemandsop-læring* i løbet af et år. Hyppigheden heraf varierer.

Oplæg, foredrag eller temadage, er også hyppigt brugt. 49 % deltager årligt i denne form for uformel voksen- og efteruddannelse.

Mange kommuner gør også brug af *privat tilrettelagte interne kurser*, således deltager 65 % af medarbejderne årligt i et kursus tilrettelagt af en privat udbyder.

Endelig er der en del medarbejdere – 57 % – i jobcentrene, som årligt deltager i uformel voksen- og efteruddannelse i *samarbejde med undervisningsinstitutioner, kommuner eller konsulentfirmaer*, jf. tabel 5.

Tabel 5: "Hvor hyppigt har du deltaget i nedenstående typer af uformel voksen- og efteruddannelse?"

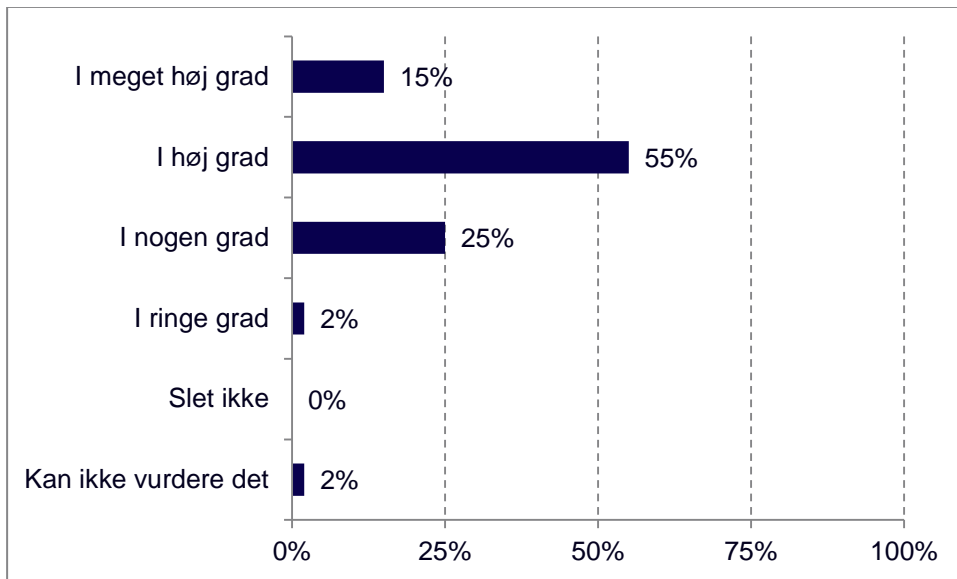
Pct.	Dagligt	Ugentligt	Månedligt	Årligt	Aldrig	Ved ikke
Observation af kollegaers opgaveudførelse/sidemandsoplæring	9%	14%	20%	24%	23%	10%
Oplæg, foredrag og lignende (fx temadage, eftermiddagsoplæg eller lignende)	0%	2%	39%	49%	6%	4%
Kommunale eller private tilrettelagte interne kurser for personalet	0%	0%	20%	65%	9%	5%
Private tilrettelagte kurser, som ikke udelukkende er for jobcentrets personale	0%	0%	4%	43%	39%	14%
Samarbejde med undervisningsinstitutioner, kommuner, konsulentfirmaer eller lignende	2%	3%	12%	40%	27%	16%

Langt de fleste – 70 % – vurderer, at de i høj grad eller meget høj grad er uddannelsesmæssigt klædt på til at varetage deres opgaver i beskæftigelsesindsatsen. Blandt lederne mener 87 %, at de i høj grad eller meget høj grad uddannelsesmæssigt er klædt på til at varetage opgaverne i beskæftigelsesindsatsen.

Yderligere 25 % af jobcentermedarbejderne vurderer, at de i nogen grad er klædt på til at varetage deres arbejdsopgaver. Kun én procent vurderer, at de i ringe grad er klædt på til at varetage deres opgaver, jf. figur 11.

Der er ingen ledere, som kun i ringe grad eller slet ikke mener, de er i stand til at varetage deres arbejdsopgaver i beskæftigelsesindsatsen.

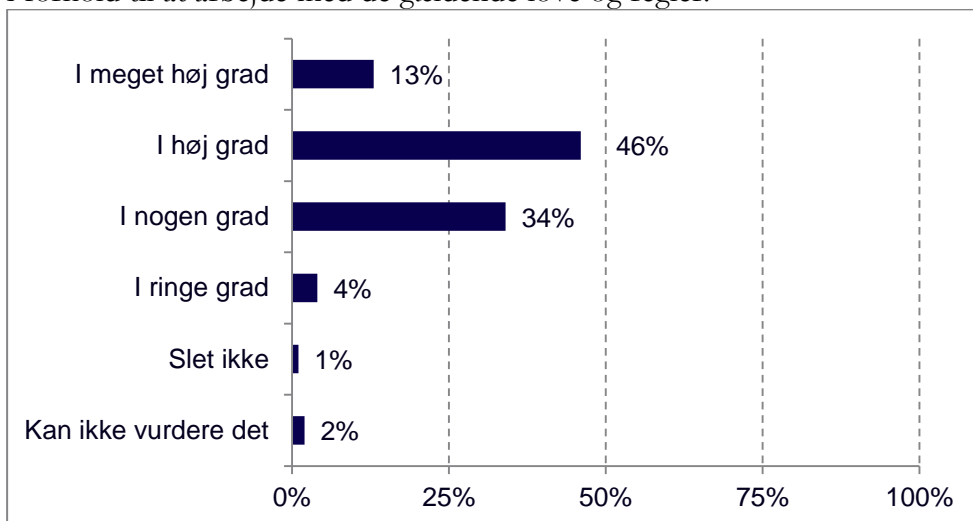
Figur 11 – ”I hvor høj grad vurderer du, at du – alt i alt – er uddannelsesmæssigt klædt på til at varetage dine arbejdsopgaver i beskæftigelsesindsatsen?”



Flertallet – 59 % – vurderer, at de i høj grad eller i meget høj grad uddannelsesmæssigt er klædt på i forhold til at arbejde med de gældende love og regler. Blandt lederne er det 86 %, som svarer i høj eller meget høj grad til spørgsmålet. Yderligere 10 % af lederne svarer, at de i nogen grad er klædt på til at arbejde med de gældende love og regler

34 % af alle medarbejderne svarer, at de i nogen grad er klædt på til det. Kun én procent vurderer, at de slet ikke er uddannelsesmæssigt klædt på i forhold til at arbejde med de gældende love og regler, jf. figur 12.

Figur 12 – ”I hvor høj grad føler du, at du er uddannelsesmæssigt klædt på i forhold til at arbejde med de gældende love og regler?”

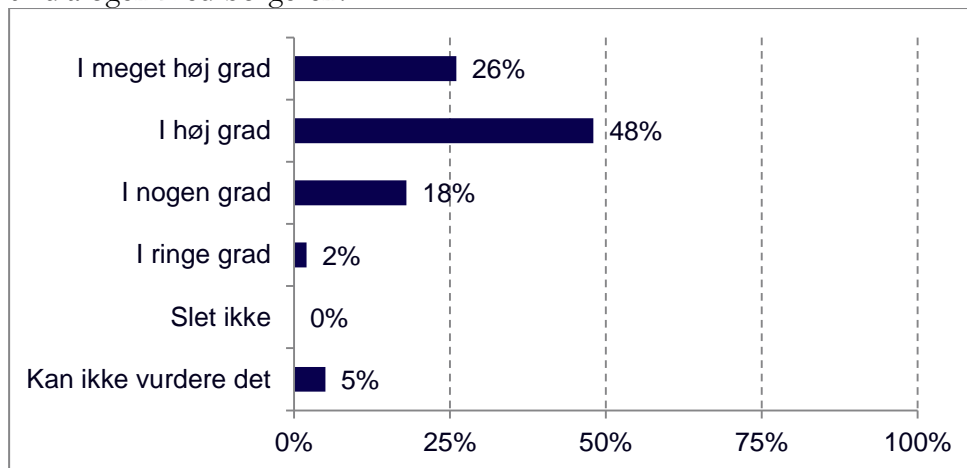


75 % af alle medarbejdere vurderer, at de uddannelsesmæssigt i høj grad eller i meget høj grad, er klædt på til dialogen med borgeren.

18 % vurderer, at de i nogen grad er klædt på til dialogen.

Kun 2 % mener, at de i ringe grad er klædt på til dialogen med borgeren, jf. figur 13.

Figur 13 – ”I hvilken grad føler du, at du er uddannelsesmæssigt klædt på til dialogen med borgeren?”



Eksempler på forslag til, hvordan dialogen med borgeren kan blive endnu bedre

Jobcentermedarbejderne har haft mulighed for, i åbne svarfelter, at kommentere, hvordan dialogen med borgeren kan blive endnu bedre, end den er i dag. Et par af de områder, som mange af medarbejderne har peget på er:

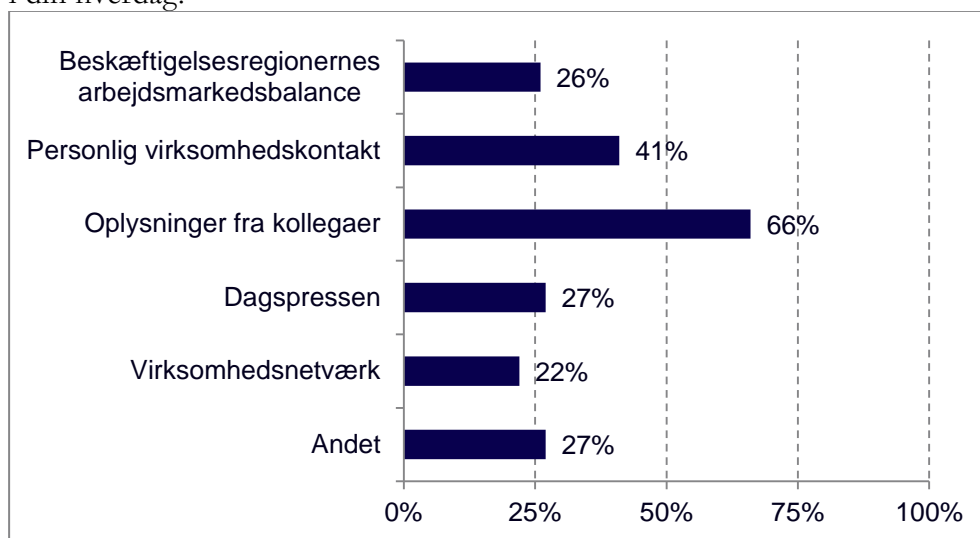
- At de har et behov for at lære bedre *samtaleteknikker* til brug for ”den svære samtale” i mødet med komplekse ledige.
- Herudover også samtaleteknikker med en *coachende tilgang* til borgeren.

4.6 Samarbejdet og kendskabet til virksomhederne

Som beskrevet i afsnit 4.2, har medarbejderne i jobcentrene et godt kendskab til private virksomheder bl.a. via tidligere beskæftigelse i private virksomheder.

Størstedelen af medarbejderne indhenter deres viden via kollegaer (66 %) og via personlig virksomhedskontakt (41 %). Dagspressen anvendes af 27 %, mens 26 % angiver, at Beskæftigelsesregionernes arbejdsmarkedsbalance er kilde til viden. Endelig bruger 22 % virksomhedsnetværk til at indhente viden om virksomhederne, jf. figur 14.

Figur 14 – ”Hvor indhenter du den viden om virksomheder som du bruger i din hverdag?”



Anm.: Tabellen summerer ikke til 100 %, da jobcentermedarbejderne har haft mulighed for at sætte mere end et kryds.

Blandt lederne er fordelingen lidt anderledes:

- 63 % henter viden via oplysninger fra kollegaer
- 53 % fra Beskæftigelsesregionernes arbejdsmarkedsbalance
- 44 % fra dagspressen
- 38 % via virksomhedsnetværk
- 27 % gennem personlig virksomhedskontakt

Eksempler på forslag til bedre kendskab til virksomhederne

Jobcentermedarbejderne har i åbne svarfelter taget stilling til, hvordan kendskabet til virksomhederne kan blive bedre, end det er i dag. Tre af de områder, som mange af medarbejderne peger på er:

- Flere *virksomhedsbesøg*. Jobcentrene skal prioritere at komme ud til virksomhederne og lave mindre fx administrativt arbejde.
- En *database* med virksomheder og kontaktpersoner, så indsatsen systematiseres og så viden spredes.
- Bedre *samarbejde mellem aktører* som LBR, de lokale erhvervsråd, jobcentrene, medarbejderne internt i jobcentrene m.m.

41 % samarbejder med virksomheder. Der samarbejdes typisk om at finde en plads til en ledig i fx virksomhedspraktik eller løntilskud (40 %). 13 % samarbejder med hjælp til rekruttering af nye medarbejdere til virksomheden på opfordring af virksomheden selv. Endvidere samarbejder 11 % med

virksomhederne om opsøgende arbejde for at få virksomheder til at ansætte ledige på normale vilkår, jf. figur 15.

Figur 15 ”Hvad samarbejder du typisk med virksomheder om?”

