

# **Bilagstabeller**

# 1. Bilag A: Kompetenceudviklingsbehov

## 1.1 Regionsfordelte resultater

**Tabel 1.1: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, i intervaller, fordelt på regioner, pct.**

Faglige kompetencer	Region Nord				Region Midt				Region Syd				Region Hovedstaden			
	Lavt	Mellem	Højt	I alt	Lavt	Mellem	Højt	I alt	Lavt	Mellem	Højt	I alt	Lavt	Mellem	Højt	I alt
Kan rådgive om jobsøgning og jobmuligheder	83,3	16,7	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	54,5	18,2	27,3	100	46,7	33,3	20,0	100
Kan anvende samtale- og vejledningsmetoder	33,3	33,3	33,3	100	58,3	16,7	25,0	100	27,3	45,5	27,3	100	40,0	40,0	20,0	100
Kan afdække borgerens beskæftigelsespotentialer i et ressourceorienteret perspektiv	16,7	66,7	16,7	100	41,7	33,3	25,0	100	33,3	58,3	8,3	100	37,9	41,4	20,7	100
Kan fastlægge den indsatsstype, der bringer borger hurtigst i job	50,0	50,0	0,0	100	63,6	18,2	18,2	100	41,7	41,7	16,7	100	36,7	43,3	20,0	100
Kan udarbejde en jobplan, kan formidle hvad jobplanen er og hvilke krav og konsekvenser, som følger med jobplanen.	50,0	50,0	0,0	100	58,3	33,3	8,3	100	60,0	20,0	20,0	100	63,3	26,7	10,0	100
Kan motivere og inddrage borgeren aktivt i beslutningerne om beskæftigelsesmål og aktiveringstilbud	50,0	33,3	16,7	100	54,5	36,4	9,1	100	20,0	50,0	30,0	100	51,7	27,6	20,7	100
Kan vurdere borgerens deltagelse i aktiveringstilbud	50,0	50,0	0,0	100	63,6	18,2	18,2	100	30,0	40,0	30,0	100	50,0	30,0	20,0	100
Kan motivere virksomhederne til at synliggøre job i jobdatabaser og kan vejlede om og kvalitetssikre jobopslag	83,3	16,7	0,0	100	58,3	33,3	8,3	100	36,4	54,5	9,1	100	60,7	21,4	17,9	100
Kan formidle, hvordan rekrutteringssituationen er, og kan forventningsafstemme med virksomheder	83,3	16,7	0,0	100	50,0	41,7	8,3	100	54,5	36,4	9,1	100	55,2	27,6	17,2	100
Kan etablere dialog med virksomhederne	66,7	16,7	16,7	100	66,7	16,7	16,7	100	58,3	33,3	8,3	100	51,7	27,6	20,7	100
Kan risikoscreene, foretage faglig vurdering af borgerens beskæftigelsessituation ifm. sygemelding	40,0	60,0	0,0	100	54,5	27,3	18,2	100	44,4	33,3	22,2	100	42,9	42,9	14,3	100
Kan indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	33,3	50,0	16,7	100	25,0	58,3	16,7	100	25,0	41,7	33,3	100	26,7	50,0	23,3	100
Kan udøve myndighedsrollen korrekt	50,0	16,7	33,3	100	75,0	8,3	16,7	100	58,3	25,0	16,7	100	67,7	22,6	9,7	100
Kan håndtere relevante, kommunale IT-fagsystemer	60,0	40,0	0,0	100	72,7	9,1	18,2	100	54,5	27,3	18,2	100	60,0	23,3	16,7	100
Kan håndtere de relevante øvrige redskaber	66,7	33,3	0,0	100	54,5	36,4	9,1	100	41,7	25,0	33,3	100	36,7	50,0	13,3	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

**Tabel 1.2: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, i intervaller, fordelt på regioner, pct.**

Viden om	Region Nord				Region Midt				Region Syd				Region Hovedstaden			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Det lokale og regionale arbejdsmarked	83,3	0	16,7	100	41,7	33,3	25,0	100	40,0	30,0	30,0	100	39,3	46,4	14,3	100
Relevant lovgivning	50,0	33,3	16,7	100	72,7	18,2	9,1	100	45,5	36,4	18,2	100	60,7	21,4	17,9	100
Jobcenterets målgrupper og ledigheds-sammensætning	66,7	33,3	0,0	100	72,7	18,2	9,1	100	50,0	50,0	0,0	100	72,4	17,2	10,3	100
Indholdet i den lokale tilbudsvifte (de konkrete aktiveringstilbud)	66,7	33,3	0,0	100	72,7	18,2	9,1	100	70,0	30,0	0,0	100	67,9	14,3	17,9	100
Målene for jobcentrets beskæftigelses-indsats (Den lokale beskæftigelsesplan, LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats)	66,7	16,7	16,7	100	66,7	33,3	0,0	100	80,0	20,0	0,0	100	67,9	10,7	21,4	100
Samspilsrelationer mellem jobcentrets og relevante samarbejdspartnere	33,3	66,7	0,0	100	63,6	27,3	9,1	100	54,5	36,4	9,1	100	50,0	35,7	14,3	100
Betydningen af sociale, helbredsmæssige og kulturelle problemstillinger, der kan øve ind på borgerens beskæftigelsespotentiale og borgerens syn på jobmuligheder	60,0	40,0	0,0	100	54,5	45,5	0,0	100	50,0	30,0	20,0	100	73,1	15,4	11,5	100
<b>Personlige kompetencer</b>																
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	50,0	50,0	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	70,0	30,0	0,0	100	57,1	28,6	14,3	100
Er vedholdende i forhold til at sikre jobfokus	50,0	50,0	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	40,0	40,0	20,0	100	51,9	33,3	14,8	100
Kan formidle og kommunikere klart og tydeligt	16,7	66,7	16,7	100	25,0	58,3	16,7	100	36,4	54,5	9,1	100	39,3	46,4	14,3	100
Kan samarbejde både internt og eksternt	50,0	33,3	16,7	100	63,6	27,3	9,1	100	54,5	36,4	9,1	100	53,6	35,7	10,7	100
Er struktureret	50,0	50,0	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	36,4	36,4	27,3	100	35,7	35,7	28,6	100
Er tillidsvækkende i dialogen med borgeren og relevante samarbejdspartnere	80,0	20,0	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	60,0	40,0	0,0	100	63,0	29,6	7,4	100
Kan sætte sig ind i borgerens	66,7	33,3	0,0	100	66,7	16,7	16,7	100	27,3	63,6	9,1	100	64,3	21,4	14,3	100
Er omstillingsparat	33,3	33,3	33,3	100	50,0	33,3	16,7	100	27,3	45,5	27,3	100	42,9	46,4	10,7	100
Har læringskompetence	33,3	50,0	16,7	100	58,3	25,0	16,7	100	45,5	36,4	18,2	100	50,0	39,3	10,7	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

**Tabel 1.3: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, i intervaller, fordelt på regioner, pct.**

Faglige kompetencer	Region Nord				Region Midt				Region Syd				Region Hovedstaden			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Kan formidle resultater fra relevante analyser og opgørelser	66,7	16,7	16,7	100	58,3	41,7	0,0	100	40,0	40,0	20,0	100	59,3	25,9	14,8	100
Kan gennemføre analyser	66,7	0,0	33,3	100	36,4	54,5	9,1	100	40,0	10,0	50,0	100	48,1	37,0	14,8	100
Kan behandle klagesager	66,7	33,3	,0	100	72,7	18,2	9,1	100	54,5	27,3	18,2	100	66,7	18,5	14,8	100
Kan indgå kontrakter med andre aktører og leverandører således, at de er juridisk korrekte og tilgodeser jobcentrets behov	33,3	50,0	16,7	100	54,5	45,5	0,0	100	54,5	18,2	27,3	100	51,9	25,9	22,2	100
Kan formidle jobcentrets krav til aktørerne og leverandørerne og kan varetage den løbende kontrol med aktørernes arbejde	33,3	33,3	33,3	100	63,6	36,4	0,0	100	54,5	36,4	9,1	100	44,4	29,6	25,9	100
Kan analysere arbejdsgange i jobcentret og arbejdsgange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interesser uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis	50,0	50,0	0,0	100	50,0	33,3	16,7	100	60,0	10,0	30,0	100	50,0	30,8	19,2	100
Kan formidle ændringer, der er i love og IT-systemer samt resultater af arbejds-gangsanalyser til jobcentrets medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere	66,7	33,3	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	72,7	0,0	27,3	100	51,9	22,2	25,9	100
Kan afdække borgernes og virksomhedernes (der henvender sig til jobcentret) behov for service og kan hjælpe dem videre til andre medarbejdere i jobcentret	50,0	50,0	0,0	100	83,3	,0	16,7	100	63,6	18,2	18,2	100	64,3	21,4	14,3	100
Kan kommunikere mundtligt og skriftligt med borgere og virksomheder	50,0	33,3	16,7	100	83,3	,0	16,7	100	54,5	18,2	27,3	100	63,0	29,6	7,4	100
Kan forestå anvisning og kontering af ydelser og leverancer, samt foretage betalingskontrol og forbrugsopfølgning på jobcenterets bevillingskonti	83,3	16,7	0,0	100	63,6	27,3	9,1	100	77,8	0,0	22,2	100	59,3	29,6	11,1	100
Kan varetage personaleadministration	50,0	33,3	16,7	100	63,6	36,4	0,0	100	88,9	0,0	11,1	100	61,5	30,8	7,7	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.4: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, i intervaller, i intervaller, fordelt på regioner, pct.																
Viden om	Region Nord				Region Midt				Region Syd				Region Hovedstaden			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Jobcentrets interne organisering	66,7	33,3	0,0	100	90,0	10,0	0,0	100	77,8	0,0	22,2	100	70,4	25,9	3,7	100
Lovgrundlaget for jobcentrets opgaver og styring	66,7	33,3	0,0	100	90,9	9,1	0,0	100	50,0	30,0	20,0	100	59,3	29,6	11,1	100
Lovgrundlaget for udbudsforretninger	40,0	40,0	20,0	100	41,7	50,0	8,3	100	70,0	20,0	10,0	100	59,3	22,2	18,5	100
Lovgrundlaget for kontraktindgåelse	40,0	40,0	20,0	100	41,7	50,0	8,3	100	54,5	36,4	9,1	100	40,7	44,4	14,8	100
Det lokale og regionale arbejdsmarked	80,0	20,0	0,0	100	72,7	27,3	,0	100	45,5	27,3	27,3	100	63,0	29,6	7,4	100
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats	50,0	33,3	16,7	100	66,7	16,7	16,7	100	80,0	20,0	0,0	100	66,7	14,8	18,5	100
De økonomiske rammer og budgetsyste-mer, der er gældende for jobcentret	50,0	50,0	0,0	100	63,6	36,4	0,0	100	60,0	30,0	10,0	100	64,3	21,4	14,3	100
Jobcentrets målgrupper og deres behov	50,0	50,0	0,0	100	81,8	9,1	9,1	100	45,5	36,4	18,2	100	63,0	29,6	7,4	100
Indholdet i de aftaler, der er indgået med aktører/leverandører	40,0	40,0	20,0	100	81,8	18,2	0,0	100	60,0	40,0	0,0	100	59,3	22,2	18,5	100
Kommunale IT- fagsystemer	75,0	25,0	0,0	100	50,0	40,0	10,0	100	63,6	18,2	18,2	100	51,9	29,6	18,5	100
Øvrige redskaber, herunder resultatrevi-sion, jobindsats.dk og arbejdsmarkedsba-lancen	66,7	33,3	0,0	100	66,7	33,3	0,0	100	45,5	27,3	27,3	100	55,6	22,2	22,2	100
<b>Personlige kompetencer</b>																
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspart-ner	66,7	33,3	0,0	100	83,3	0,0	16,7	100	60,0	40,0	0,0	100	66,7	22,2	11,1	100
Kan samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere	66,7	16,7	16,7	100	83,3	0,0	16,7	100	60,0	40,0	0,0	100	70,4	22,2	7,4	100
Er struktureret	66,7	33,3	0,0	100	58,3	25,0	16,7	100	54,5	27,3	18,2	100	44,4	40,7	14,8	100
Er initiativrig	50,0	50,0	0,0	100	50,0	41,7	8,3	100	45,5	27,3	27,3	100	48,1	37,0	14,8	100
Er omstillingsparate	50,0	50,0	0,0	100	41,7	41,7	16,7	100	36,4	36,4	27,3	100	51,9	33,3	14,8	100
Er løsningsorienteret	50,0	50,0	0,0	100	50,0	33,3	16,7	100	40,0	40,0	20,0	100	55,6	29,6	14,8	100
Har læringskompetence	33,3	50,0	16,7	100	58,3	25,0	16,7	100	36,4	45,5	18,2	100	55,6	29,6	14,8	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.5: Kompetenceudviklingsefterspørgsel, ledelse, i intervaller, fordelt på regioner, pct.																
Faglige kompetencer	Region Nord				Region Midt				Region Syd				Region Hovedstaden			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
<b>Faglige kompetencer</b>																
Strategisk ledelse	66,7	16,7	16,7	100	41,7	33,3	25,0	100	70,0	20,0	10,0	100	53,8	26,9	19,2	100
Ledelse af produktion og drift	83,3	0,0	16,7	100	66,7	25,0	8,3	100	50,0	40,0	10,0	100	45,8	25,0	29,2	100
Faglig ledelse	33,3	50,0	16,7	100	72,7	18,2	9,1	100	63,6	27,3	9,1	100	56,0	24,0	20,0	100
Personaleledelse	66,7	16,7	16,7	100	83,3	16,7	,0	100	77,8	11,1	11,1	100	52,0	24,0	24,0	100
Forandrings- og innovationsledelse	50,0	33,3	16,7	100	36,4	45,5	18,2	100	45,5	27,3	27,3	100	44,0	40,0	16,0	100
<b>Viden om</b>																
- det beskæftigelsespolitiske system	83,3	16,7	0,0	100	58,3	33,3	8,3	100	81,8	18,2	0,0	100	56,0	28,0	16,0	100
- kontraktforhold og udbudsretlige forhold:	33,3	33,3	33,3	100	45,5	36,4	18,2	100	40,0	60,0	0,0	100	50,0	25,0	25,0	100
- interessenters roller og kompetencer	83,3	16,7	0,0	100	33,3	58,3	8,3	100	70,0	30,0	0,0	100	52,0	40,0	8,0	100
- lokale og regionale udfordringer ift. målgrupper, redskaber, ledighedsstruktur og arbejdsmarkedet:	83,3	0,0	16,7	100	54,5	27,3	18,2	100	60,0	30,0	10,0	100	42,3	30,8	26,9	100
- ledelse og organisation	33,3	50,0	16,7	100	50,0	41,7	8,3	100	50,0	40,0	10,0	100	44,0	36,0	20,0	100
- effektmålinger	33,3	66,7	0,0	100	25,0	50,0	25,0	100	50,0	30,0	20,0	100	16,0	48,0	36,0	100
- relevant lovgivning	50,0	33,3	16,7	100	41,7	33,3	25,0	100	45,5	36,4	18,2	100	24,0	48,0	28,0	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

## 1.2 Jobcenterstørrelser

**Tabel 1.6: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), i intervaller, pct.**

Faglige kompetencer	Under 30.000 borgere				30-50.000 borgere				Over 50.000 borgere			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Kan rådgive om jobsøgning og jobmuligheder	70,0	30,0	,0	100	44,8	31,0	24,1	100	65,0	20,0	15,0	100
Kan anvende samtale- og vejledningsmetoder, der sikrer en motiverende og jobrettet samtale	45,5	36,4	18,2	100	37,9	34,5	27,6	100	47,4	31,6	21,1	100
Kan afdække borgerens beskæftigelsespotentiale i et ressourceorienteret perspektiv (foretage faglige vurderinger og matchkategorisere)	36,4	45,5	18,2	100	32,1	46,4	21,4	100	42,1	47,4	10,5	100
Kan fastlægge den indsatsstype, der bringer borger hurtigst i job, herunder målrette indsatsen til områder med gode jobmuligheder	63,6	36,4	0,0	100	24,1	55,2	20,7	100	63,2	15,8	21,1	100
Kan udarbejde en jobplan, kan formidle hvad jobplanen er og hvilke krav og konsekvenser, som følger med jobplanen.	70,0	30,0	0,0	100	48,3	37,9	13,8	100	75,0	15,0	10,0	100
Kan motivere og inddrage borgeren aktivt i beslutningerne om beskæftigelsesmål og aktiveringstilbud	55,6	33,3	11,1	100	41,4	31,0	27,6	100	47,4	36,8	15,8	100
Kan vurdere borgerens deltagelse i aktiveringstilbud med henblik på, om aktiviteten fører til den ønskede progression for borgeren	60,0	30,0	10,0	100	34,5	44,8	20,7	100	68,4	10,5	21,1	100
Kan motivere virksomhederne til at synliggøre job i jobdatabaser og kan vejlede om og kvalitetssikre jobopslag	63,6	27,3	9,1	100	50,0	35,7	14,3	100	63,2	26,3	10,5	100
Kan formidle, hvordan rekrutteringssituationen er, og kan forventningsafstemme med virksomheder om jobcentrets muligheder for at hjælpe med at skaffe arbejdskraft	72,7	18,2	9,1	100	44,8	37,9	17,2	100	63,2	26,3	10,5	100
Kan etablere dialog med virksomhederne om rekruttering af borgere, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og synliggøre disse borgere for virksomhederne	70,0	30,0	0,0	100	51,7	31,0	17,2	100	63,2	15,8	21,1	100
Kan risikoscreene, foretage faglig vurdering af borgerens beskæftigelsessituation ifm. sygemelding, kategorisere korrekt ift. sygeopfølgning og indhente de nødvendige oplysninger ved brug af de relevante samtale- og metodeværktøjer	55,6	44,4	0,0	100	40,7	44,4	14,8	100	46,7	33,3	20,0	100
Kan indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	50,0	40,0	10,0	100	13,8	58,6	27,6	100	31,6	42,1	26,3	100
Kan udøve myndighedsrollen korrekt, herunder sikre at retssikkerhedskrav overholdes	70,0	20,0	10,0	100	62,1	24,1	13,8	100	73,7	10,5	15,8	100
Kan håndtere de forskellige relevante, kommunale IT-fagsystemer	70,0	20,0	10,0	100	58,6	20,7	20,7	100	68,8	25,0	6,3	100
Kan håndtere de relevante øvrige redskaber (arbejdsmarkedsbalancemodellen, jobnet, arbejdsmarkeds- og udbudsportalen, jobvejviser, dialogguide, mv.)	36,4	54,5	9,1	100	27,6	51,7	20,7	100	70,0	15,0	15,0	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.7: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere, i intervaller, pct.)												
Viden om	Under 30.000 borgere				30-50.000 borgere				Over 50.000 borgere			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Det lokale og regionale arbejdsmarked (jobmuligheder, jobåbninger, samt uddannelsesmuligheder)	54,5	45,5	0,0	100	34,6	38,5	26,9	100	57,9	26,3	15,8	100
Relevant lovgivning	63,6	18,2	18,2	100	46,2	34,6	19,2	100	70,0	15,0	15,0	100
Jobcenterets målgrupper og ledighedssammensætning	72,7	27,3	0,0	100	50,0	38,5	11,5	100	90,0	5,0	5,0	100
Indholdet i den lokale tilbudsvifte (de konkrete aktiveringstilbud)	72,7	9,1	18,2	100	53,8	30,8	15,4	100	85,0	10,0	5,0	100
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats (Den lokale beskæftigelsesplan, LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats)	72,7	9,1	18,2	100	57,7	26,9	15,4	100	80,0	10,0	10,0	100
Sampilsrelationer mellem jobcentrets og relevante samarbejdspartnere (virksomheder, a-kasser, leverandører / anden aktør, uddannelsesinstitutioner, Ungdommens Uddannelsesvejledning, øvrige dele af den kommunale forvaltning mv.)	72,7	27,3	0,0	100	34,6	46,2	19,2	100	63,2	31,6	5,3	100
Betydningen af sociale, helbredsmæssige og kulturelle problemstillinger, der kan øve ind på borgerens beskæftigelsespotentiale og borgerens syn på jobmuligheder	75,0	25,0	0,0	100	57,7	26,9	15,4	100	66,7	27,8	5,6	100
<b>Personlige kompetencer</b>												
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	90,9	9,1	0,0	100	42,3	42,3	15,4	100	68,4	26,3	5,3	100
Er vedholdende i forhold til at sikre jobfokus	54,5	45,5	0,0	100	46,2	34,6	19,2	100	57,9	26,3	15,8	100
Kan formidle og kommunikere klart og tydeligt	45,5	45,5	9,1	100	23,1	57,7	19,2	100	40,0	50,0	10,0	100
Kan samarbejde både internt og eksternt	70,0	20,0	10,0	100	42,3	46,2	11,5	100	65,0	25,0	10,0	100
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	54,5	36,4	9,1	100	30,8	38,5	30,8	100	50,0	30,0	20,0	100
Er tillidsvækkende i dialogen med borgeren og relevante samarbejdspartnere	88,9	11,1	0,0	100	53,8	38,5	7,7	100	68,4	26,3	5,3	100
Kan sætte sig ind i borgerens	80,0	20,0	0,0	100	46,2	34,6	19,2	100	65,0	25,0	10,0	100
Er omstillingsparat (åben overfor forandringer og bidrage til at komme med input til forandring)	36,4	54,5	9,1	100	34,6	42,3	23,1	100	47,4	36,8	15,8	100
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	45,5	36,4	18,2	100	42,3	46,2	11,5	100	57,9	26,3	15,8	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.8: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere, i intervaller, pct.)												
Faglige kompetencer	Under 30.000 borgere				30-50.000 borgere				Over 50.000 borgere			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Kan formidle resultater fra relevante analyser og opgørelser	77,8	22,2	,0	100	42,3	34,6	23,1	100	63,2	31,6	5,3	100
Kan gennemføre analyser	50,0	10,0	40,0	100	30,8	46,2	23,1	100	61,1	22,2	16,7	100
Kan behandle klagesager	77,8	11,1	11,1	100	51,9	29,6	18,5	100	75,0	20,0	5,0	100
Kan indgå kontrakter med andre aktører og leverandører således, at de er juridisk korrekte og tilgodeser jobcentrets behov	33,3	66,7	0,0	100	42,3	23,1	34,6	100	70,0	25,0	5,0	100
Kan formidle jobcentrets krav til aktørerne og leverandørerne og kan varetage den løbende kontrol med aktørernes arbejde	33,3	66,7	0,0	100	38,5	30,8	30,8	100	70,0	20,0	10,0	100
Kan analysere arbejdsgange i jobcentret og arbejdsgange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interessenter uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis	42,9	57,1	0,0	100	42,3	30,8	26,9	100	70,0	20,0	10,0	100
Kan formidle ændringer, der er i love og IT-systemer samt resultater af arbejdsgangsanalyser til jobcentrets medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere	88,9	11,1	0,0	100	38,5	26,9	34,6	100	75,0	15,0	10,0	100
Kan afdække borgernes og virksomhedernes (der henvender sig til jobcentret) behov for service og kan hjælpe dem videre til andre medarbejdere i jobcentret	90,0	10,0	0,0	100	53,8	26,9	19,2	100	73,7	15,8	10,5	100
Kan kommunikere mundtligt og skriftligt med borgere og virksomheder	88,9	11,1	0,0	100	50,0	34,6	15,4	100	70,0	15,0	15,0	100
Kan forestå anvisning og kontering af ydelser og leverancer, samt foretage betalingskontrol og forbrugsopfølgning på jobcenterets bevillingskonti	88,9	11,1	0,0	100	56,0	24,0	20,0	100	70,0	25,0	5,0	100
Kan varetage personaleadministration	100,0	0,0	0,0	100	45,8	45,8	8,3	100	70,0	20,0	10,0	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.9: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), i intervaller, pct.												
Viden om	Under 30.000 borgere				30-50.000 borgere				Over 50.000 borgere			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Jobcentrets interne organisering	100,0	0,0	0,0	100	58,3	37,5	4,2	100	84,2	5,3	10,5	100
Lovgrundlaget for jobcentrets opgaver og styring	60,0	30,0	10,0	100	53,8	34,6	11,5	100	80,0	10,0	10,0	100
Lovgrundlaget for udbudsforretninger	50,0	25,0	25,0	100	46,2	34,6	19,2	100	70,0	20,0	10,0	100
Lovgrundlaget for kontraktindgåelse	44,4	33,3	22,2	100	34,6	50,0	15,4	100	55,0	35,0	10,0	100
Det lokale og regionale arbejdsmarked	80,0	10,0	10,0	100	46,2	42,3	11,5	100	68,4	21,1	10,5	100
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats	80,0	20,0	0,0	100	56,0	24,0	20,0	100	78,9	10,5	10,5	100
De økonomiske rammer og budgetsystemer, der er gældende for jobcentret	44,4	44,4	11,1	100	65,4	23,1	11,5	100	65,0	30,0	5,0	100
Jobcentrets målgrupper og deres behov	70,0	30,0	0,0	100	46,2	38,5	15,4	100	73,7	21,1	5,3	100
Indholdet i de aftaler, der er indgået med aktører/leverandører	66,7	33,3	0,0	100	48,0	36,0	16,0	100	75,0	15,0	10,0	100
Kommunale IT- fagsystemer	60,0	30,0	10,0	100	47,8	30,4	21,7	100	66,7	27,8	5,6	100
Øvrige redskaber, herunder resultatrevision, jobindsats.dk og arbejdsmarkedsbalancen	66,7	33,3	0,0	100	44,4	29,6	25,9	100	70,0	20,0	10,0	100
<b>Personlige kompetencer</b>												
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	100,0	0,0	0,0	100	61,5	26,9	11,5	100	68,4	26,3	5,3	100
Kan samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere	90,0	10,0	0,0	100	69,2	23,1	7,7	100	68,4	21,1	10,5	100
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	70,0	30,0	0,0	100	53,8	26,9	19,2	100	42,1	47,4	10,5	100
Er initiativrig (tager relevante initiativer og arbejder proaktivt for at imødegå eventuelle problemer, er konstruktiv i forhold til nye opgaver)	33,3	66,7	0,0	100	42,3	23,1	34,6	100	70,0	25,0	5,0	100
Er omstillingsparate (villige til at påtage sig forskellige typer af arbejdsopgaver og at løse kendte opgaver på nye måder)	50,0	50,0	0,0	100	48,1	29,6	22,2	100	47,4	42,1	10,5	100
Er løsningsorienteret	70,0	30,0	0,0	100	42,3	38,5	19,2	100	57,9	31,6	10,5	100
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	60,0	40,0	0,0	100	42,3	38,5	19,2	100	57,9	26,3	15,8	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.10: Kompetenceudviklingsefterspørgsel, ledelse, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), i intervaller, pct.												
Faglige kompetencer	Under 30.000 borgere				30-50.000 borgere				Over 50.000 borgere			
	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt	Lavt	Mel-lem	Højt	I alt
Strategisk ledelse	87,5	12,5	0,0	100	48,0	32,0	20,0	100	57,9	21,1	21,1	100
Ledelse af produktion og drift	75,0	25,0	0,0	100	44,0	28,0	28,0	100	63,2	21,1	15,8	100
Faglig ledelse	62,5	37,5	0,0	100	50,0	26,9	23,1	100	68,4	21,1	10,5	100
Personaleledelse	75,0	12,5	12,5	100	46,2	30,8	23,1	100	80,0	10,0	10,0	100
Forandrings- og innovationsledelse	55,6	33,3	11,1	100	30,8	46,2	23,1	100	55,0	25,0	20,0	100
<b>Viden om</b>												
- det beskæftigelsespolitiske system				100				100				100
- kontraktforhold og udbudsretlige forhold:	50,0	37,5	12,5	100	32,0	44,0	24,0	100	57,9	26,3	15,8	100
- interessenters roller og kompetencer	62,5	37,5	0,0	100	48,0	48,0	4,0	100	63,2	26,3	10,5	100
- lokale og regionale udfordringer ift. målgrupper, redskaber, ledighedsstruktur og arbejdsmarkedet:	87,5	12,5	0,0	100	34,6	34,6	30,8	100	63,2	21,1	15,8	100
- ledelse og organisation	33,3	55,6	11,1	100	40,0	44,0	16,0	100	57,9	26,3	15,8	100
- effektmålinger	25,0	62,5	12,5	100	15,4	53,8	30,8	100	42,1	31,6	26,3	100
- relevant lovgivning	50,0	37,5	12,5	100	19,2	53,8	26,9	100	52,6	21,1	26,3	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

## 1.3 Pilot og øvrige

**Tabel 1.11: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på type jobcentre, i intervaller, pct.**

Faglige kompetencer	Pilotjobcentre				Øvrige jobcentre			
	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt
Kan rådgive om jobsøgning og jobmuligheder	56,9	27,5	15,7	100	42,9	28,6	28,6	100
Kan anvende samtale- og vejledningsmetoder, der sikrer en motiverende og jobrettet samtale	45,1	31,4	23,5	100	14,3	57,1	28,6	100
Kan afdække borgerens beskæftigelsespotentiale i et ressourceorienteret perspektiv (foretage faglige vurderinger og matchkategorisere)	42,0	42,0	16,0	100	,0	71,4	28,6	100
Kan fastlægge den indsatsstype, der bringer borger hurtigst i job, herunder målrette indsatsen til områder med gode jobmuligheder	47,1	37,3	15,7	100	28,6	42,9	28,6	100
Kan udarbejde en jobplan, kan formidle hvad jobplanen er og hvilke krav og konsekvenser, som følger med jobplanen.	62,7	27,5	9,8	100	42,9	42,9	14,3	100
Kan motivere og inddrage borgeren aktivt i beslutningerne om beskæftigelsesmål og aktiveringstilbud	50,0	34,0	16,0	100	16,7	33,3	50,0	100
Kan vurdere borgerens deltagelse i aktiveringstilbud med henblik på, om aktiviteten fører til den ønskede progression for borgeren	48,0	32,0	20,0	100	57,1	28,6	14,3	100
Kan motivere virksomhederne til at synliggøre job i jobdatabaser og kan vejlede om og kvalitetssikre jobopslag	60,0	28,0	12,0	100	42,9	42,9	14,3	100
Kan formidle, hvordan rekrutteringssituationen er, og kan forventningsafstemme med virksomheder om jobcentrets muligheder for at hjælpe med at skaffe arbejdskraft	56,9	31,4	11,8	100	57,1	28,6	14,3	100
Kan etablere dialog med virksomhederne om rekruttering af borgere, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og synliggøre disse borgere for virksomhederne	56,0	28,0	16,0	100	71,4	14,3	14,3	100
Kan risikoscreene, foretage faglig vurdering af borgerens beskæftigelsessituation ifm. sygemelding, kategorisere korrekt ift. sygeopfølgning og indhente de nødvendige oplysninger ved brug af de relevante samtale- og metodeværktøjer	48,8	39,5	11,6	100	28,6	42,9	28,6	100
Kan indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	28,0	48,0	24,0	100	14,3	71,4	14,3	100
Kan udøve myndighedsrollen korrekt, herunder sikre at retssikkerhedskrav overholdes	72,5	19,6	7,8	100	28,6	14,3	57,1	100
Kan håndtere de forskellige relevante, kommunale IT-fagsystemer	64,6	18,8	16,7	100	57,1	42,9	,0	100
Kan håndtere de relevante øvrige redskaber (arbejdsmarkedsbalancemodellen, jobnet, arbejdsmarkeds- og udbudsportalen, jobvejviser, dialogguide, mv.)	41,2	43,1	15,7	100	57,1	28,6	14,3	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

Tabel 1.12: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på type jobcentre, i intervaller, pct.								
Viden om	Pilotjobcentre				Øvrige jobcentre			
	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt
Det lokale og regionale arbejdsmarked (jobmuligheder, jobåbninger, samt uddannelsesmuligheder)	57,1	28,6	14,3	100	44,7	36,2	19,1	100
Relevant lovgivning	28,6	28,6	42,9	100	64,6	22,9	12,5	100
Jobcenterets målgrupper og ledighedssammensætning	85,7	14,3	0,0	100	65,3	26,5	8,2	100
Indholdet i den lokale tilbudsvifte (de konkrete aktiveringstilbud)	57,1	42,9	0,0	100	70,8	16,7	12,5	100
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats (Den lokale beskæftigelsesplan, LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats)	85,7	14,3	0,0	100	66,7	18,8	14,6	100
Samspilsrelationer mellem jobcentrets og relevante samarbejdspartnere (virksomheder, a-kasser, leverandører / anden aktør, uddannelsesinstitutioner, Ungdommens Uddannelsesvejledning, øvrige dele af den kommunale forvaltning mv.)	28,6	71,4	0,0	100	56,3	31,3	12,5	100
Betydningen af sociale, helbredsmæssige og kulturelle problemstillinger, der kan øve ind på borgerens beskæftigelsespotentiale og borgerens syn på jobmuligheder	71,4	28,6	0,0	100	62,2	26,7	11,1	100
<b>Personlige kompetencer</b>								
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	42,9	57,1	0,0	100	62,5	27,1	10,4	100
Er vedholdende i forhold til at sikre jobfokus	28,6	57,1	14,3	100	54,2	31,3	14,6	100
Kan formidle og kommunikere klart og tydeligt	0	100,0	0,0	100	38,8	44,9	16,3	100
Kan samarbejde både internt og eksternt	28,6	71,4	0,0	100	59,2	28,6	12,2	100
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	14,3	57,1	28,6	100	46,9	32,7	20,4	100
Er tillidsvækkende i dialogen med borgeren og relevante samarbejdspartnere	40,0	60,0	0,0	100	66,7	27,1	6,3	100
Kan sætte sig ind i borgerens	42,9	57,1	0,0	100	60,4	25,0	14,6	100
Er omstillingsparat (åben overfor forandringer og bidrage til at komme med input til forandring)	14,3	57,1	28,6	100	43,8	41,7	14,6	100
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og om-sætte denne i praksis)	28,6	57,1	14,3	100	52,1	35,4	12,5	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

**Tabel 1.13: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på type jobcenter, i intervaller, pct.**

Faglige kompetencer	Pilotjobcentre				Øvrige jobcentre			
	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt
Kan formidle resultater fra relevante analyser og opgørelser	57,1	42,9	0,0	100	56,5	30,4	13,0	100
Kan gennemføre analyser	42,9	42,9	14,3	100	46,7	28,9	24,4	100
Kan behandle klagesager	57,1	42,9	0,0	100	67,4	19,6	13,0	100
Kan indgå kontrakter med andre aktører og leverandører således, at de er juridisk korrekte og tilgodeser jobcentrets behov	28,6	57,1	14,3	100	55,3	27,7	17,0	100
Kan formidle jobcentrets krav til aktørerne og leverandørerne og kan varetage den løbende kontrol med aktørernes arbejde	28,6	57,1	14,3	100	53,2	27,7	19,1	100
Kan analysere arbejdsgange i jobcentret og arbejdsgange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interessenter uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis	71,4	14,3	14,3	100	48,9	33,3	17,8	100
Kan formidle ændringer, der er i love og IT-systemer samt resultater af arbejdsgangsanalyser til jobcentrets medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere	57,1	28,6	14,3	100	59,6	19,1	21,3	100
Kan afdække borgernes og virksomhedernes (der henvender sig til jobcentret) behov for service og kan hjælpe dem videre til andre medarbejdere i jobcentret	57,1	42,9	0,0	100	68,8	16,7	14,6	100
Kan kommunikere mundtligt og skriftligt med borgere og virksomheder	57,1	42,9	0,0	100	66,0	19,1	14,9	100
Kan forestå anvisning og kontering af ydelser og leverancer, samt foretage betalingskontrol og forbrugsopfølgning på jobcenterets bevillingskonti	57,1	42,9	0,0	100	67,4	19,6	13,0	100
Kan varetage personaleadministration	71,4	28,6	0,0	100	64,4	26,7	8,9	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

**Tabel 1.14: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på type jobcentre, i intervaller, pct.**

Viden om	Pilotjobcentre				Øvrige jobcentre			
	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt
Jobcentrets interne organisering	85,7	0,0	14,3	100	73,3	22,2	4,4	100
Lovgrundlaget for jobcentrets opgaver og styring	71,4	14,3	14,3	100	63,8	27,7	8,5	100
Lovgrundlaget for udbudsforretninger	66,7	33,3	0,0	100	54,3	28,3	17,4	100
Lovgrundlaget for kontraktindgåelse	50,0	50,0	0,0	100	42,6	42,6	14,9	100
Det lokale og regionale arbejdsmarked	71,4	14,3	14,3	100	60,9	30,4	8,7	100
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats	85,7	14,3	0,0	100	65,2	19,6	15,2	100
De økonomiske rammer og budgetsystemer, der er gældende for jobcentret	71,4	28,6	0,0	100	60,4	29,2	10,4	100
Jobcentrets målgrupper og deres behov	71,4	28,6	0,0	100	60,9	30,4	8,7	100
Indholdet i de aftaler, der er indgået med aktører/leverandører	66,7	33,3	0,0	100	61,7	25,5	12,8	100
Kommunale IT- fagsystemer	71,4	28,6	0,0	100	54,8	28,6	16,7	100
Øvrige redskaber, herunder resultatrevision, jobindsats.dk og arbejdsmarkedsbalancen	57,1	28,6	14,3	100	58,7	26,1	15,2	100
<b>Personlige kompetencer</b>								
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	57,1	42,9	0,0	100	71,7	19,6	8,7	100
Kan samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere	57,1	42,9	0,0	100	74,5	17,0	8,5	100
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	14,3	71,4	14,3	100	59,6	27,7	12,8	100
Er initiativrig (tager relevante initiativer og arbejder proaktivt for at imødegå eventuelle problemer, er konstruktiv i forhold til nye opgaver)	42,9	42,9	14,3	100	48,9	38,3	12,8	100
Er omstillingsparate (villige til at påtage sig forskellige typer af arbejdsopgaver og at løse kendte opgaver på nye måder)	42,9	42,9	14,3	100	48,9	36,2	14,9	100
Er løsningsorienteret	42,9	42,9	14,3	100	54,3	32,6	13,0	100
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	28,6	57,1	14,3	100	54,3	30,4	15,2	100
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.								

**Tabel 1.15: Kompetenceudviklingsefterspørgsel, ledelse, fordelt på type jobcenter, i intervaller, pct.**

Faglige kompetencer	Pilotjobcentre				Øvrige jobcentre			
	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt	Lavt behov	Mellem behov	Højt behov	I alt
Strategisk ledelse	57,1	28,6	14,3	100	57,8	24,4	17,8	100
Ledelse af produktion og drift	42,9	42,9	14,3	100	57,8	22,2	20,0	100
Faglig ledelse	57,1	28,6	14,3	100	57,8	26,7	15,6	100
Personaleledelse	71,4	14,3	14,3	100	63,6	20,5	15,9	100
Forandrings- og innovationsledelse	57,1	28,6	14,3	100	42,2	37,8	20,0	100
<b>Viden om</b>								
- det beskæftigelsespolitiske system				100				100
- kontraktforhold og udbudsretlige forhold:	57,1	42,9	0,0	100	43,2	34,1	22,7	100
- interessenters roller og kompetencer	71,4	28,6	0,0	100	53,3	40,0	6,7	100
- lokale og regionale udfordringer ift. målgrupper, redskaber, ledighedsstruktur og arbejdsmarkedet:	71,4	28,6	0,0	100	50,0	26,1	23,9	100
- ledelse og organisation	57,1	28,6	14,3	100	44,4	40,0	15,6	100
- effektmålinger	28,6	57,1	14,3	100	26,1	45,7	28,3	100
- relevant lovgivning	42,9	42,9	14,3	100	34,8	39,1	26,1	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

## 2. Bilag B: Gennemsnitlig vurdering af kompetenceudviklingsbehovet

### 2.1 Regionsfordelte resultater

**Tabel 2.1: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på regioner, gennemsnitlige vurdering.**

Faglige kompetencer	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden
Kan rådgive om jobsøgning og jobmuligheder	2,7	3,5	4,5	3,9
Kan anvende samtale- og vejledningsmetoder	5,0	4,0	5,3	4,5
Kan afdække borgerens beskæftigelsespotentialer i et ressourceorienteret perspektiv	4,5	4,1	5,0	4,3
Kan fastlægge den indsatsstype, der bringer borger hurtigst i job	3,5	3,7	4,7	4,3
Kan udarbejde en jobplan, kan formidle hvad jobplanen er og hvilke krav og konsekvenser, som følger med jobplanen.	3,0	3,3	3,8	2,9
Kan motivere og inddrage borgeren aktivt i beslutningerne om beskæftigelsesmål og aktiverings-tilbud	4,0	3,6	5,2	3,9
Kan vurdere borgerens deltagelse i aktiveringstilbud	3,3	3,6	5,0	4,0
Kan motivere virksomhederne til at synliggøre job i jobdatabaser og kan vejlede om og kvalitets-sikre jobopslag	2,5	3,5	4,1	3,7
Kan formidle, hvordan rekrutteringssituationen er, og kan forventningsafstemme med virksomheder	2,5	3,7	3,6	3,7
Kan etablere dialog med virksomhederne	4,0	3,5	3,8	4,1
Kan risikoscreene, foretage faglig vurdering af borgerens beskæftigelsessituation ifm. sygemelding	3,6	3,3	4,1	4,1
Kan indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	4,5	4,8	4,9	4,9
Kan udøve myndighedsrollen korrekt	3,7	3,0	3,9	3,1
Kan håndtere relevante, kommunale IT-fagsystemer	2,6	3,1	4,1	3,7
Kan håndtere de relevante øvrige redskaber	2,8	3,2	4,8	4,2

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

<b>Tabel 2.2: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på regioner, gennemsnitlige vurdering.</b>				
<b>Viden om</b>	<b>Region Nord</b>	<b>Region Midt</b>	<b>Region Syd</b>	<b>Region Hovedstaden</b>
Det lokale og regionale arbejdsmarked	3,2	4,2	4,9	4,1
Relevant lovgivning	3,8	3,1	3,9	3,7
Jobcenterets målgrupper og ledighedssammensætning	2,8	3,2	3,6	2,8
Indholdet i den lokale tilbudsvifte (de konkrete aktiveringstilbud)	2,7	3,4	2,9	3,4
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats (Den lokale beskæftigelsesplan, LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats)	3,7	2,7	2,7	3,5
Samspilsrelationer mellem jobcentrets og relevante samarbejdspartnere	4,0	3,3	3,7	3,5
Betydningen af sociale, helbredsmæssige og kulturelle problemstillinger, der kan øve ind på borgerens beskæftigelsespotentiale og borgerens syn på jobmuligheder	3,4	3,6	4,3	3,1
<b>Personlige kompetencer</b>				
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	3,2	3,7	3,1	3,5
Er vedholdende i forhold til at sikre jobfokus	3,2	4,0	4,8	3,9
Kan formidle og kommunikere klart og tydeligt	4,5	4,7	4,4	4,3
Kan samarbejde både internt og eksternt	3,3	3,5	3,7	3,5
Er struktureret	3,2	4,0	4,9	4,6
Er tillidsvækkende i dialogen med borgeren og relevante samarbejdspartnere	2,4	3,5	3,4	3,2
Kan sætte sig ind i borgerens	3,2	3,0	4,4	3,6
Er omstillingsparat	4,3	3,8	5,0	3,9
Har læringskompetence	4,7	3,7	4,2	4,0
Gennemsnit for borger- og virksomhedsrettede opgaver	3,5	3,6	4,2	3,8
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.				

Tabel 2.3: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på regioner, gennemsnitlige vurdering.				
Faglige kompetencer	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden
Kan formidle resultater fra relevante analyser og opgørelser	3,2	4,7	4,7	3,2
Kan gennemføre analyser	3,7	5,1	5,1	3,8
Kan behandle klagesager	2,8	4,1	4,1	3,1
Kan indgå kontrakter med andre aktører og leverandører således, at de er juridisk korrekte og tilgodeser jobcentrets behov	4,3	4,2	4,2	3,8
Kan formidle jobcentrets krav til aktørerne og leverandørerne og kan varetage den løbende kontrol med aktørernes arbejde	4,5	3,2	3,2	4,2
Kan analysere arbejdsgange i jobcentret og arbejdsgange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interessenter uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis	3,0	4,6	4,6	3,9
Kan formidle ændringer, der er i love og IT-systemer samt resultater af arbejdsgangsanalyser til jobcentrets medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere	2,8	4,0	4,0	3,9
Kan afdække borgernes og virksomhedernes (der henvender sig til jobcentret) behov for service og kan hjælpe dem videre til andre medarbejdere i jobcentret	3,0	3,5	3,5	3,3
Kan kommunikere mundtligt og skriftligt med borgere og virksomheder	3,8	3,9	3,9	3,2
Kan forestå anvisning og kontering af ydelser og leverancer, samt foretage betalingskontrol og forbrugsopfølgning på jobcenterets bevillingskonti	2,2	3,6	3,6	3,3
Kan varetage personaleadministration	3,3	2,3	2,3	2,8

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

<b>Tabel 2.4: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på regioner, gennemsnitlige vurdering.</b>				
<b>Viden om</b>	<b>Region Nord</b>	<b>Region Midt</b>	<b>Region Syd</b>	<b>Region Hovedstaden</b>
Jobcentrets interne organisering	2,0	2,3	2,8	2,3
Lovgrundlaget for jobcentrets opgaver og styring	2,0	2,2	3,7	3,3
Lovgrundlaget for udbudsforretninger	3,2	3,5	3,3	3,4
Lovgrundlaget for kontraktindgåelse	3,4	3,5	3,7	3,9
Det lokale og regionale arbejdsmarked	2,4	2,4	4,5	3,3
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats	3,3	2,5	2,4	3,2
De økonomiske rammer og budgetsystemer, der er gældende for jobcentret	3,5	2,8	3,1	3,1
Jobcentrets målgrupper og deres behov	3,0	2,5	4,0	2,9
Indholdet i de aftaler, der er indgået med aktører/leverandører	3,8	2,1	2,8	3,4
Kommunale IT- fagsystemer	1,5	3,0	3,8	3,8
Øvrige redskaber, herunder resultatrevision, jobindsats.dk og arbejdsmarkedsbalancen	3,0	2,5	4,0	3,6
<b>Personlige kompetencer</b>				
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	3,0	2,7	3,2	3,1
Kan samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere	3,0	2,8	3,3	2,8
Er struktureret	2,7	3,3	4,3	4,0
Er initiativrig	2,8	3,3	4,3	3,7
Er omstillingsparate	2,7	3,6	4,4	3,7
Er løsningsorienteret	2,7	3,5	4,6	3,6
Har læringskompetence	3,8	3,5	4,6	3,5
Gennemsnit for driftsopgaver	3,1	3,0	3,8	3,4
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.				

<b>Tabel 2.5: Kompetenceudviklingsefterspørgsel, ledelse, fordelt på regioner, gennemsnitlige vurdering.</b>				
<b>Faglige kompetencer</b>	<b>Region Nord</b>	<b>Region Midt</b>	<b>Region Syd</b>	<b>Region Hovedstaden</b>
Strategisk ledelse	3,0	4,1	2,8	3,8
Ledelse af produktion og drift	2,7	3,0	4,0	4,4
Faglig ledelse	4,0	3,0	3,5	3,9
Personaleledelse	3,0	2,1	2,8	4,1
Forandrings- og innovationsledelse	4,3	4,1	4,6	4,3
<b>Viden om</b>				
- det beskæftigelsespolitiske system	1,5	2,9	2,1	3,4
- kontraktforhold og udbudsretlige forhold:	4,7	4,4	3,5	3,9
- interessenters roller og kompetencer	2,3	3,8	2,8	3,3
- lokale og regionale udfordringer ift. målgrupper, redskaber, ledighedsstruktur og arbejdsmarkedet	2,7	3,5	3,2	4,3
- ledelse og organisation	4,0	3,0	3,6	3,7
- effektmålinger	3,7	5,0	4,5	5,6
- relevant lovgivning	3,7	4,2	4,1	5,2
Gennemsnit for ledelse	3,3	3,6	3,4	4,1
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.				

## 2.2 Jobcenterstørrelser

**Tabel 2.6: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), gennemsnitlige vurdering.**

<b>Faglige kompetencer</b>	<b>Under 30.000 borgere</b>	<b>30-50.000 borgere</b>	<b>Over 50.000 borgere</b>
Kan rådgive om jobsøgning og jobmuligheder	3,0	4,4	3,5
Kan anvende samtale- og vejledningsmetoder, der sikrer en motiverende og jobrettet samtale	4,1	5,0	4,3
Kan afdække borgerens beskæftigelsespotentiale i et ressourceorienteret perspektiv (foretage faglige vurderinger og matchkategorisere)	4,1	4,9	3,9
Kan fastlægge den indsatsstype, der bringer borger hurtigst i job, herunder målrette indsatsen til områder med gode jobmuligheder	2,9	5,1	3,5
Kan udarbejde en jobplan, kan formidle hvad jobplanen er og hvilke krav og konsekvenser, som følger med jobplanen.	2,1	3,9	2,6
Kan motivere og inddrage borgeren aktivt i beslutningerne om beskæftigelsesmål og aktiveringstilbud	2,9	4,6	3,8
Kan vurdere borgerens deltagelse i aktiveringstilbud med henblik på, om aktiviteten fører til den ønskede progression for borgeren	3,2	4,7	3,4
Kan motivere virksomhederne til at synliggøre job i jobdatabaser og kan vejlede om og kvalitetssikre jobopslag	3,1	3,9	3,4
Kan formidle, hvordan rekrutteringssituationen er, og kan forventningsafstemme med virksomheder om jobcentrets muligheder for at hjælpe med at skaffe arbejdskraft	2,3	4,2	3,3
Kan etablere dialog med virksomhederne om rekruttering af borgere, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og synliggøre disse borgere for virksomhederne	2,8	4,4	3,8
Kan risikoscreene, foretage faglig vurdering af borgerens beskæftigelsessituation ifm. sygemelding, kategorisere korrekt ift. sygeopfølgning og indhente de nødvendige oplysninger ved brug af de relevante samtale- og metodeværktøjer	3,0	4,2	3,8
Kan indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	3,5	5,4	4,6
Kan udøve myndighedsrollen korrekt, herunder sikre at retssikkerhedskrav overholdes	3,1	3,8	2,8
Kan håndtere de forskellige relevante, kommunale IT-fagsystemer	3,0	4,1	2,9
Kan håndtere de relevante øvrige redskaber (arbejdsmarkedsbalancemodellen, jobnet, arbejdsmarkeds- og udbudsportalen, jobvejviser, dialogguide, mv.)	3,6	4,8	3,0

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

<b>Tabel 2.7: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), gennemsnitlige vurdering.</b>			
<b>Viden om</b>	<b>Under 30.000 borgere</b>	<b>30-50.000 borgere</b>	<b>Over 50.000 borgere</b>
Det lokale og regionale arbejdsmarked (jobmuligheder, jobåbninger, samt uddannelsesmuligheder)	3,3	4,8	3,8
Relevant lovgivning	3,5	4,4	2,6
Jobcenterets målgrupper og ledighedssammensætning	2,6	3,8	2,1
Indholdet i den lokale tilbudsvifte (de konkrete aktiveringstilbud)	2,9	4,2	2,3
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats (Den lokale beskæftigelsesplan, LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats)	2,9	4,0	2,3
Samspilsrelationer mellem jobcentrets og relevante samarbejdspartnere (virksomheder, a-kasser, leverandører / anden aktør, uddannelsesinstitutioner, Ungdommens Uddannelsesvejledning, øvrige dele af den kommunale forvaltning mv.)	2,9	4,4	2,9
Betydningen af sociale, helbredsmæssige og kulturelle problemstillinger, der kan øve ind på borgerens beskæftigelsespotentialer og borgerens syn på jobmuligheder	2,4	3,9	3,3
<b>Personlige kompetencer</b>			
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	2,2	4,4	2,8
Er vedholdende i forhold til at sikre jobfokus	3,1	4,6	3,6
Kan formidle og kommunikere klart og tydeligt	3,7	4,9	4,2
Kan samarbejde både internt og eksternt	3,2	4,0	3,0
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	3,3	5,1	3,9
Er tillidsvækkende i dialogen med borgeren og relevante samarbejdspartnere	2,2	3,9	2,9
Kan sætte sig ind i borgerens	2,7	4,1	3,3
Er omstillingsparat (åben overfor forandringer og bidrage til at komme med input til forandring)	3,8	4,6	3,7
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	4,4	4,2	3,6
Gennemsnit for borger- og virksomhedsrettede opgaver	3,1	4,4	3,3
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.			

<b>Tabel 2.8: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), gennemsnitlige vurdering.</b>			
<b>Faglige kompetencer</b>	<b>Under 30.000 borgere</b>	<b>30-50.000 borgere</b>	<b>Over 50.000 borgere</b>
Kan formidle resultater fra relevante analyser og opgørelser	2,6	4,3	2,4
Kan gennemføre analyser	4,6	4,7	2,9
Kan behandle klagesager	2,7	3,9	2,4
Kan indgå kontrakter med andre aktører og leverandører således, at de er juridisk korrekte og tilgodeser jobcentrets behov	3,9	4,5	2,7
Kan formidle jobcentrets krav til aktørerne og leverandørerne og kan varetage den løbende kontrol med aktørernes arbejde	3,6	4,8	2,5
Kan analysere arbejdsgange i jobcentret og arbejdsgange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interessenter uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis	3,5	4,8	3,0
Kan formidle ændringer, der er i love og IT-systemer samt resultater af arbejdsgangsanalyser til jobcentrets medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere	2,4	4,7	2,7
Kan afdække borgernes og virksomhedernes (der henvender sig til jobcentret) behov for service og kan hjælpe dem videre til andre medarbejdere i jobcentret	1,6	4,1	2,8
Kan kommunikere mundtligt og skriftligt med borgere og virksomheder	1,8	4,0	2,9
Kan forestå anvisning og kontering af ydelser og leverancer, samt foretage betalingskontrol og forbrugsopfølgning på jobcentrets bevillingskonti	2,4	4,1	2,2
Kan varetage personaleadministration	1,6	3,5	2,4
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.			

<b>Tabel 2.9: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), gennemsnitlige vurdering.</b>			
<b>Viden om</b>	<b>Under 30.000 borgere</b>	<b>30-50.000 borgere</b>	<b>Over 50.000 borgere</b>
Jobcentrets interne organisering	1,3	3,1	1,8
Lovgrundlaget for jobcentrets opgaver og styring	2,9	3,5	2,4
Lovgrundlaget for udbudsforretninger	4,4	3,8	2,5
Lovgrundlaget for kontraktindgåelse	4,3	4,1	3,0
Det lokale og regionale arbejdsmarked	2,2	4,0	2,8
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats	1,7	3,8	2,3
De økonomiske rammer og budgetsystemer, der er gældende for jobcentret	3,7	3,5	2,2
Jobcentrets målgrupper og deres behov	2,5	3,8	2,3
Indholdet i de aftaler, der er indgået med aktører/leverandører	2,3	3,9	2,2
Kommunale IT- fagsystemer	3,1	4,1	2,8
Øvrige redskaber, herunder resultatrevision, jobindsats.dk og arbejdsmarkedsbalancen	2,7	4,3	2,5
<b>Personlige kompetencer</b>			
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	1,7	3,5	3,0
Kan samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere	1,7	3,3	2,9
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	2,6	4,1	3,8
Er initiativrig (tager relevante initiativer og arbejder proaktivt for at imødegå eventuelle problemer, er konstruktiv i forhold til nye opgaver)	3,1	3,9	3,6
Er omstillingsparate (villige til at påtage sig forskellige typer af arbejdsopgaver og at løse kendte opgaver på nye måder)	2,9	4,1	3,4
Er løsningsorienteret	2,4	4,1	3,5
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	3,2	4,0	3,7
Gennemsnit for driftsopgaver	2,7	4,0	2,8
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.			

<b>Tabel 2.10: Kompetenceudviklingsefterspørgsel, ledelse, fordelt på jobcenterstørrelse (antal borgere), gennemsnitlige vurdering.</b>			
<b>Faglige kompetencer</b>	<b>Under 30.000 borgere</b>	<b>30-50.000 borgere</b>	<b>Over 50.000 borgere</b>
Strategisk ledelse	2,2	4,2	3,3
Ledelse af produktion og drift	2,6	4,4	3,6
Faglig ledelse	2,9	4,5	2,8
Personaleledelse	2,4	4,3	2,3
Forandrings- og innovationsledelse	3,6	5,0	3,7
<b>Viden om</b>			
- det beskæftigelsespolitiske system	1,8	3,2	2,7
- kontraktforhold og udbudsretlige forhold:	4,2	4,4	3,4
- interessenters roller og kompetencer	2,3	3,4	3,3
- lokale og regionale udfordringer ift. målgrupper, redskaber, ledighedsstruktur og arbejdsmarkedet	2,2	4,6	3,3
- ledelse og organisation	3,3	4,1	3,0
- effektmålinger	4,6	5,4	4,7
- relevant lovgivning	3,6	5,4	4,0
Gennemsnit for ledelse	2,9	4,4	3,3
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.			

## 2.3 Pilot og øvrige

Tabel 2.11: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på type jobcenter, gennemsnitlige vurdering.		
Faglige kompetencer	Pilotjobcentre	Øvrige jobcentre
Kan rådgive om jobsøgning og jobmuligheder	4,4	3,8
Kan anvende samtale- og vejledningsmetoder, der sikrer en motiverende og jobrettet samtale	5,3	4,5
Kan afdække borgerens beskæftigelsespotentialer i et ressourceorienteret perspektiv (foretage faglige vurderinger og matchkategorisere)	5,4	4,3
Kan fastlægge den indsatsstype, der bringer borger hurtigst i job, herunder målrette indsatsen til områder med gode jobmuligheder	5,1	4,1
Kan udarbejde en jobplan, kan formidle hvad jobplanen er og hvilke krav og konsekvenser, som følger med jobplanen.	4,4	3,0
Kan motivere og inddrage borgeren aktivt i beslutningerne om beskæftigelsesmål og aktiveringstilbud	5,7	3,9
Kan vurdere borgerens deltagelse i aktiveringstilbud med henblik på, om aktiviteten fører til den ønskede progression for borgeren	4,0	4,0
Kan motivere virksomhederne til at synliggøre job i jobdatabaser og kan vejlede om og kvalitetssikre jobopslag	4,4	3,5
Kan formidle, hvordan rekrutteringssituationen er, og kan forventningsafstemme med virksomheder om jobcentrets muligheder for at hjælpe med at skaffe arbejdskraft	4,0	3,5
Kan etablere dialog med virksomhederne om rekruttering af borgere, der har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og synliggøre disse borgere for virksomhederne	3,6	4,0
Kan risikoscreene, foretage faglig vurdering af borgerens beskæftigelsessituation ifm. sygemelding, kategorisere korrekt ift. sygeopfølgning og indhente de nødvendige oplysninger ved brug af de relevante samtale- og metodeværktøjer	4,6	3,8
Kan indgå i dialog med virksomhederne om fastholdelse af medarbejdere og udvikle løsningsmodeller i samarbejde med virksomhederne	5,3	4,8
Kan udøve myndighedsrollen korrekt, herunder sikre at retssikkerhedskrav overholdes	5,6	3,0
Kan håndtere de forskellige relevante, kommunale IT-fagsystemer	3,3	3,6
Kan håndtere de relevante øvrige redskaber (arbejdsmarkedsbalancemodellen, jobnet, arbejdsmarkeds- og udbudsportalen, jobvejviser, dialogguide, mv.)	3,6	4,1

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

<b>Tabel 2.12: Kompetenceudviklingsbehovet, borger- og virksomhedsrettede opgaver, fordelt på type jobcenter, gennemsnitlige vurdering.</b>		
<b>Viden om</b>	<b>Pilotjobcentre</b>	<b>Øvrige jobcentre</b>
Det lokale og regionale arbejdsmarked (jobmuligheder, jobåbninger, samt uddannelsesmuligheder)	3,9	4,2
Relevant lovgivning	5,1	3,4
Jobcenterets målgrupper og ledighedssammensætning	2,4	3,1
Indholdet i den lokale tilbudsvifte (de konkrete aktiveringstilbud)	3,3	3,3
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats (Den lokale beskæftigelsesplan, LBR's plan for den virksomhedsrettede indsats)	2,3	3,3
Samspilsrelationer mellem jobcentrets og relevante samarbejdspartnere (virksomheder, a-kasser, leverandører / anden aktør, uddannelsesinstitutioner, Ungdommens Uddannelsesvejledning, øvrige dele af den kommunale forvaltning mv.)	4,0	3,5
Betydningen af sociale, helbredsmæssige og kulturelle problemstillinger, der kan øve ind på borgerens beskæftigelsespotentiale og borgerens syn på jobmuligheder	3,0	3,5
<b>Personlige kompetencer</b>		
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	4,1	3,3
Er vedholdende i forhold til at sikre jobfokus	4,4	3,9
Kan formidle og kommunikere klart og tydeligt	5,1	4,3
Kan samarbejde både internt og eksternt	4,0	3,4
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	5,6	4,2
Er tillidsvækkende i dialogen med borgeren og relevante samarbejdspartnere	4,2	3,1
Kan sætte sig ind i borgerens	4,4	3,4
Er omstillingsparat (åben overfor forandringer og bidrage til at komme med input til forandring)	4,7	4,0
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	5,0	3,9
Gennemsnit for borger- og virksomhedsrettede opgaver	4,3	3,7

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.

<b>Tabel 2.13: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på type jobcenter, gennemsnitlige vurdering.</b>		
<b>Faglige kompetencer</b>	<b>Pilotjobcentre</b>	<b>Øvrige jobcentre</b>
Kan formidle resultater fra relevante analyser og opgørelser	2,9	3,5
Kan gennemføre analyser	3,9	4,1
Kan behandle klagesager	3,6	3,1
Kan indgå kontrakter med andre aktører og leverandører således, at de er juridisk korrekte og tilgodeser jobcentrets behov	4,9	3,6
Kan formidle jobcentrets krav til aktørerne og leverandørerne og kan varetage den løbende kontrol med aktørernes arbejde	4,7	3,6
Kan analysere arbejdsgange i jobcentret og arbejdsgange i samarbejdet med aktører, leverandører og andre interessenter uden for jobcentret og udvikle forslag til justering af praksis	3,1	4,1
Kan formidle ændringer, der er i love og IT-systemer samt resultater af arbejdsgangsanalyser til jobcentrets medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere	3,7	3,6
Kan afdække borgernes og virksomhedernes (der henvender sig til jobcentret) behov for service og kan hjælpe dem videre til andre medarbejdere i jobcentret	3,4	3,1
Kan kommunikere mundtligt og skriftligt med borgere og virksomheder	3,3	3,3
Kan forestå anvisning og kontering af ydelser og leverancer, samt foretage betalingskontrol og forbrugsopfølgning på jobcenterets bevillingskonti	3,1	3,1
Kan varetage personaleadministration	2,6	2,8
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.		

<b>Tabel 2.14: Kompetenceudviklingsbehovet, driftsopgaver, fordelt på type jobcentre, gennemsnitlige vurdering.</b>		
<b>Viden om</b>	<b>Pilotjobcentre</b>	<b>Øvrige jobcentre</b>
Jobcentrets interne organisering	2,0	2,4
Lovgrundlaget for jobcentrets opgaver og styring	2,9	3,0
Lovgrundlaget for udbudsforretninger	2,7	3,5
Lovgrundlaget for kontraktindgåelse	3,2	3,8
Det lokale og regionale arbejdsmarked	3,1	3,3
Målene for jobcentrets beskæftigelsesindsats	2,0	3,0
De økonomiske rammer og budgetsystemer, der er gældende for jobcentret	2,7	3,1
Jobcentrets målgrupper og deres behov	3,0	3,1
Indholdet i de aftaler, der er indgået med aktører/leverandører	2,5	3,1
Kommunale IT- fagsystemer	2,4	3,7
Øvrige redskaber, herunder resultatrevision, jobindsats.dk og arbejdsmarkedsbalancen	3,3	3,4
<b>Personlige kompetencer</b>		
Er serviceorienteret i forhold til borgere, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere	3,1	3,0
Kan samarbejde med både interne og eksterne samarbejdspartnere	3,1	2,9
Er struktureret (arbejder systematisk og sikrer den relevante dokumentation)	4,7	3,6
Er initiativrig (tager relevante initiativer og arbejder proaktivt for at imødegå eventuelle problemer, er konstruktiv i forhold til nye opgaver)	3,6	3,6
Er omstillingsparate (villige til at påtage sig forskellige typer af arbejdsopgaver og at løse kendte opgaver på nye måder)	3,4	3,7
Er løsningsorienteret	3,6	3,6
Har læringskompetence (kan reflektere over eget arbejde, har evnen til at tilegne sig ny viden og omsætte denne i praksis)	4,1	3,7
Gennemsnit for alle driftsopgaver	3,3	3,4
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.		

<b>Tabel 2.15: Kompetenceudviklingsefterspørgsel, ledelse, fordelt på type jobcentre, gennemsnitlige vurdering.</b>		
<b>Faglige kompetencer</b>	<b>Pilotjobcentre</b>	<b>Øvrige jobcentre</b>
Strategisk ledelse	3,00	3,7
Ledelse af produktion og drift	3,86	3,8
Faglig ledelse	3,43	3,7
Personaleledelse	3,00	3,3
Forandrings- og innovationsledelse	3,86	4,4
<b>Viden om</b>		
- det beskæftigelsespolitiske system	1,43	3,0
- kontraktforhold og udbudsretlige forhold:	3,14	4,1
- interessenters roller og kompetencer	2,71	3,2
- lokale og regionale udfordringer ift. målgrupper, redskaber, ledighedsstruktur og arbejdsmarkedet	2,29	4,0
- ledelse og organisation	3,00	3,7
- effektmålinger	4,57	5,1
- relevant lovgivning	3,71	4,7
Gennemsnit for alle ledelseskompetencer	3,2	3,9
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer.		

### 3. Bilag C: Rekrutteringserfaringer

**Tabel 3.1: Jobcenterchefernes rekrutteringserfaringer, jobcenterstørrelse**

	Borgerrettede opgaver			Virksomhedsrettede opgaver			Administrative opgaver			Øvrige driftsopgaver		
	Under 30.000 borgere	30-50.000 borgere	Over 50.000 borgere	Under 30.000 borgere	30-50.000 borgere	Over 50.000 borgere	Under 30.000 borgere	30-50.000 borgere	Over 50.000 borgere	Under 30.000 borgere	30-50.000 borgere	Over 50.000 borgere
Har ikke rekrutteret til disse opgaver inden for det seneste år	0,0	4,0	,0	37,5	28,0	10,5	25,0	29,2	10,5	75,0	33,3	15,8
Har rekrutteret, og oplevede få eller ingen problemer	33,3	24,0	40,0	50,0	56,0	78,9	37,5	54,2	84,2	12,5	50,0	78,9
Har rekrutteret, og oplevede i nogen udstrækning problemer	55,5	44,0	45,0	12,5	8,0	10,5	37,5	8,3	5,3	12,5	16,7	5,3
Har (forsøgt) rekrutteret, og oplevede store problemer	11,1	28,0	15,0	0,0	8,0	0,0	0,0	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer, samlet svar fra 68. Vejet data

**Tabel 3.2: Jobcenterchefernes rekrutteringserfaringer, pilotjobcentre og øvrige**

	Borgerrettede opgaver		Virksomhedsrettede opgaver		Administrative opgaver		Øvrige driftsopgaver	
	Pilot	Øvrige	Pilot	Øvrige	Pilot	Øvrige	Pilot	Øvrige
Har ikke rekrutteret til disse opgaver inden for det seneste år	0	2,2	0	25	0	23,8	14,3	34,9
Har rekrutteret, og oplevede få eller ingen problemer	0	35,6	85,7	61,4	100	59,5	85,7	51,2
Har rekrutteret, og oplevede i nogen udstrækning problemer	71,4	42,2	14,3	9,1	0	11,9	0	14
Har (forsøgt) rekrutteret, og oplevede store problemer	28,6	20	0	4,5	0	4,8	0	0
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer, samlet svar fra 68. Vejet data

Tabel 3.3: Jobcenterchefernes rekrutteringserfaringer, beskæftigelsesregion																
	Borgerrettede opgaver				Virksomhedsrettede opgaver				Administrative opgaver				Øvrige driftsopgaver			
	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden
Har ikke rekrutteret til disse opgaver inden for det seneste år	0	0	0	4,2	33,3	10	18,2	25	16,7	36,4	45,5	29,2	16,7	18,2	45,5	13
Har rekrutteret, og oplevede få eller ingen problemer	16,7	50	45,5	20,8	66,7	80	72,7	54,2	66,7	63,6	36,4	58,3	83,3	54,5	45,5	69,6
Har rekrutteret, og oplevede i nogen udstrækning problemer	83,3	25	36,4	50	0	10	9,1	12,5	16,7	0	18,2	12,5	0	27,3	9,1	8,7
Har (forsøgt) rekrutteret, og oplevede store problemer	0	25	18,2	25	0	0	0	8,3	0	0	0	0	0	0	0	8,7
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer, samlet svar fra 68. Vejet data

## 4. Bilag D: Tiltag for at løse eller imødegå eventuelle rekrutteringsproblemer i jobcentrene

**Tabel 4.1: Indsats for at løse eller imødegå rekrutteringsproblemer, pct. af jobcentercheferne der anvender metoderne**

	Anvendt			Ikke anvendt		
	Under 30.000 borgere	30-50.000 borgere	Over 50.000 borgere	Under 30.000 borgere	30-50.000 borgere	Over 50.000 borgere
Vi anvender alternative rekrutteringskanaler	42,9	52,2	66,7	57,1	47,8	33,3
Vi anvender alternative kompetence- eller uddannelseskrav til ansøgere	71,4	86,4	82,4	28,6	13,6	17,6
Vi omstrukturerer arbejdsopgaver eller laver nye stillingsbeskrivelser	71,4	54,5	53,3	28,6	45,5	46,7
Vi tilbyder højere løn eller bonusordninger	28,6	26,3	41,2	71,4	73,7	58,8
Vi tilbyder forskellige personalegoder mv.	42,9	57,1	50	57,1	42,9	50
Vi indgår samarbejde med andre jobcentre for at løse opgaverne	14,3	10	18,8	85,7	90	81,3
Vi lægger opgaver ud til andre aktører/leverandører	42,9	59,1	56,3	57,1	40,9	43,8
Andet	50	33,3	50	50	66,7	50

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer, samlet svar fra 68. Vejet data

**Tabel 4.2: Indsats for at løse eller imødegå rekrutteringsproblemer, pct. af jobcentercheferne der anvender metoderne**

	Anvendt				Ikke anvendt			
	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Hovedstaden
Vi anvender alternative rekrutteringskanaler	40	75	33,3	60,9	60	25	66,7	39,1
Vi anvender alternative kompetence- eller uddannelseskrav til ansøgere	60	77,8	80	90,9	40	22,2	20	9,1
Vi omstrukturerer arbejdsopgaver eller laver nye stillingsbeskrivelser	40	50	60	59,1	60	50	40	40,9
Vi tilbyder højere løn eller bonusordninger	20	50	22,2	35	80	50	77,8	65
Vi tilbyder forskellige personalegoder mv.	40	62,5	44,4	54,5	60	37,5	55,6	45,5
Vi indgår samarbejde med andre jobcentre for at løse opgaverne	0	11,1	11,1	23,8	100	88,9	88,9	76,2
Vi lægger opgaver ud til andre aktører/leverandører	60	50	33,3	63,6	40	50	66,7	36,4
Andet	46,2	50	40	50	53,8	50	60	50

Kilde: Survey blandt jobcenterchefer, samlet svar fra 68. Vejet data

Tabel 4.3: Indsats for at løse eller imødegå rekrutteringsproblemer, pct. af jobcentercheferne der anvender metoderne				
	Anvendt		Ikke anvendt	
	Pilot	Øvrige	Pilot	Øvrige
Vi anvender alternative rekrutteringskanaler	57,1	54,1	42,9	45,9
Vi anvender alternative kompetence- eller uddannelseskrav til ansøgere	85,7	83,8	14,3	16,2
Vi omstrukturerer arbejdsopgaver eller laver nye stillingsbeskrivelser	57,1	56,8	42,9	43,2
Vi tilbyder højere løn eller bonusordninger	57,1	28,6	42,9	71,4
Vi tilbyder forskellige personalegoder mv.	71,4	48,6	28,6	51,4
Vi indgår samarbejde med andre jobcentre for at løse opgaverne	0	16,7	100	83,3
Vi lægger opgaver ud til andre aktører/leverandører	71,4	51,4	28,6	48,6
Andet	100	41,7	0	58,3
Kilde: Survey blandt jobcenterchefer, samlet svar fra 68. Vejet data				