

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 06-02-2013

Mødedato Onsdag d. 06. februar 2013 kl. 13:00

Mødested Udvalgsværelset

Mødedeltagere Tine Roos Nørgaard, Lis Ravn Ebbesen (Fravær), Jan Quvang (Fravær), Lasse Kamp, Erik Lund, Hans Erik Adsbøl, Mette Balsby, Marwan Zobi

Indholdsfortegnelse

Status på implementering af anbefalinger i organisationsanalyse.....	3
Integrationspolitik på arbejdsmarkedsområdet.....	5
Ny iværksætterordning - ansøgning under udfordringsretten.....	7
Beskæftigelsesregion Syddanmarks analyse af beskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen.....	8
Det Regionale Beskæftigelsesråds analyserapport for 2013.....	11
Orientering - februar 2013 - Arbejdsmarkedsudvalget.....	15

Punkt 1: Status på implementering af anbefalinger i organisationsanalyse

11/10235

Resumé

Konsulenthuset Discus A/S udarbejdede i efteråret 2011, på Arbejdsmarkedsudvalgets anmodning, en organisationsanalyse af Jobcenter Kolding.

Discus A/S kom med en række anbefalinger til udviklingsområder for Jobcenteret, og på den baggrund har der været arbejdet intenst det forgangne år, herunder iværksat en række tiltag for at imødekomme disse anbefalinger.

Således har Jobcenter Kolding iværksat tiltag i relation til udvikling af kommunikation og konflikthåndtering medarbejder og borgere imellem, ligesom der er iværksat en række konkrete projekter, som skal være med til yderligere at udvikle borgernes ressourcer.

Kommunaldirektøren giver her en status på implementeringen af organisationsanalysens anbefalinger.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Konsulenthuset Discus A/S identificerede i organisationsanalysen en række udviklingsområder på Jobcenter Kolding og kom samtidig med følgende anbefalinger:

- At Jobcentret gennemfører en tilbunds gående værdiproces, hvor alle medarbejdere inddrages i at oversætte den politiske vision til operationelle værdier og handlinger på hver deres område
- At Jobcentret, sammen med kommunens HR-afdeling, udarbejder en strategi for, hvordan der i fremtiden sikres en stabil ledelse af Jobcentret, herunder hvordan de rette ledere rekrutteres, og hvordan ledige stillinger bedst muligt kan understøttes
- At der arbejdes med udvikling af personaleledelseskompeten-erne, bl.a. gennem et yderligere fokus på værdibaseret ledelse, bedre kommunikation mellem medarbejderne og ledelse, arbejde med trivsel og sygefravær
- At kommunens IT-afdeling og Jobcentret fortsætter arbejdet med at effektivisere IT-anvendelse i Jobcentret og at mulighederne for øget effektivitet gennem anvendelse af ny teknologi i kommunikationen med borgerne undersøges
- At det nuværende fokus på borgernes retssikkerhed fastholdes, herunder at der arbejdes på at få et endnu mere udviklingsorienteret perspektiv ind i indsatsen, og at der fokuseres endnu skarpere på at udvikle borgerens ressourcer
- At Jobcentret fortsætter de gode resultater med at få borgerne i job eller uddannelse, fokuserer på borgernes retssikkerhed og arbejder målrettet med at øge kvaliteten i sagsbehandlingen.

Siden Arbejdsmarkedsudvalget har behandlet organisationsanalysen på deres møde den 8. februar 2012, er der blevet iværksat en række tiltag på Jobcenter Kolding, som skal imødekomme organisationsanalysens anbefalinger.

Med udgangspunkt i Kolding Kommunes værdier for beskæftigelsesindsatsen, det vil sige tillid, professionalisme, respekt og værdighed, har Jobcenter Koldings chefgruppe på et lederseminar i efteråret 2012 igangsat en proces med henblik på at konkretisere, hvorledes disse værdier skal komme til udtryk i Jobcentrets daglige arbejde. Alle medarbejdere på Jobcentret vil blive inddraget i denne proces og før jul blev medarbejderne orienteret om den fremadrettede proces. På nuværende tidspunkt er ledelsen på Jobcenter Kolding i gang med at udvikle et nyt fælles ledelseskoncept. Ledelseskonceptet skal gælde for alle afdelinger på Jobcentret. I løbet af 1. kvartal 2013 igangsættes en proces med at konkretisere værdierne i de forskellige afdelinger og teams på Jobcentret. Efterfølgende afholdes et fællesseminar for alle medarbejdere, hvor værdierne vil blive præsenteret og dermed konkretiseret endeligt, således at de vil være gældende fremadrettet for hele Jobcentret.

På de månedlige ledermøder for alle ledere på Jobcenter Kolding har HR-afdelingen undervist i situationsbestemt ledelse. Endvidere udsendes der også hver måned en sygefraværstatistik til lederne med henblik på at øge fokus på sygefraværet.

I perioden fra januar 2012 til november 2012 har sygefraværet på Jobcenter Kolding været på 4,2 %, hvilket er en smule lavere end sygefraværet i samme periode for i hele Kolding Kommune. Her var sygefraværet 5,4 % i samme periode. Derudover er der oprettet et uddannelsesudvalg på Jobcentret, som har fokus på at koordinere den løbende efteruddannelse af medarbejdere og den nuværende ledelse. Uddannelsesudvalget drøfter også hvilke uddannelsesforløb, som skal iværksættes i forbindelse med ansættelse af nye ledere på Jobcentret. Endelig kan det oplyses, at der i 2012 ikke har været nogen opsigelser blandt ledelsen på Jobcenter Kolding.

Sideløbende hermed er der blevet oprettet trivselsgrupper i hver afdeling på Jobcentret, hvor repræsentanter fra ledelsen og medarbejderne deltager. På møderne i trivselsgrupperne er det muligt at drøfte alle relevante spørgsmål, som har betydning for medarbejdernes trivsel i afdelingen. Dette kan være spørgsmål i forhold til arbejdsmiljø, værdier og ledelsen, men også spørgsmål af mere faglig karakter kan tages op på møder i trivselsgrupperne.

Jobcenter Kolding har også iværksat et projekt med fokus på viden om god kommunikation, dialog og konflikthåndtering. Ideen bag projektet stammer fra et projekt i Holland, hvor anvendelsen af redskaber inden for dialog og konflikthåndtering havde en række positive effekter i de offentlige organisationer, som deltog. Erfaringerne herfra viste bl.a., at metoderne havde en positiv effekt i forhold til borgernes opfattelse af den offentlige organisation som mere menneskelige og løsningsorienterede. Samtidig steg medarbejdertilfredsheden i de medvirkende offentlige organisationer. Ca. 100 medarbejdere fra Jobcenter Kolding vil løbende blive uddannet i anvendelsen af redskaber inden for dialog og konflikthåndtering.

Herudover arbejder Jobcenter Kolding, under overskriften ”Et jobcenter med hjerte og hjerne”, også med, hvorledes servicen overfor borgere der henvender sig på Jobcentret kan blive bedre. Der er igangsat en proces, hvor der vil blive sat fokus på en række forhold, som skal forbedre borgerens møde og kontakt med Jobcentret. Processen skal f.eks. resultere i konkrete tiltag vedrørende ny indretning af lokalerne på Jobcentre, nye brevskebeloner samt drejebog for den hjertelige telefonsamtale og afholdelse af det gode møde med borgeren. Hvis Jobcentret lykkes med at få borgerne til at opleve et hjerteligt Jobcenter, så vil det skabe nye, positive overskrifter og fremdrift for både borgere og ansatte.

Mange af de oplevede IT-problemer er landsdækkende, hvorfor disse problemer også løbende bliver drøftet med KMD via KL. Kolding Kommune deltager bl.a. i en kundegruppe hos KL, som løbende har arbejdet med at konkretisere fejl og mangler i driften overfor KMD. Herudover er Jobcenter Kolding fra nytår overgået til digital kommunikation med borgere, således at alle breve til borgere fremover fremsendes elektronisk i stedet for via almindelig post under forudsætning af, at borgerne har en sikker mail.

Endelig er der iværksat en række tiltag siden organisationsanalysen, hvor fokus er på et udviklingsorienteret perspektiv i Jobcentrets indsats, herunder på at udvikle borgernes ressourcer. Som eksempler kan nævnes:

- Projekt Brug for alle
- Projekt Revanche – En ny fair chance
- Projekt Ansvar og Handling – En styrket indsats for udfaldstruede dagpengemodtagere
- Sporskiftemidler – Særlig bevilling til at nedbringe sygefraværet i Kolding Kommune. Heraf anvendes en del til at opkvalificere sagsbehandlerne i Sygedagpengeafdelingen
- Projekt Udvejen

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2013

Godkendt.

Punkt 2: Integrationspolitik på arbejdsmarkedsområdet

13/1266

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 12. december 2012 blev det besluttet, at Arbejdsmarkedsudvalget igangsætter udarbejdelse af bidrag til Kolding Kommunes integrationspolitik og efterfølgende fremsender disse til social- og sundhedsdirektøren.

Kommunaldirektøren præsenterer her et forslag til bidrag til integrationspolitikken. Forslaget består af en overordnet målsætning og 6 fokusområder.

Forslag til den overordnede målsætning for integrationspolitikken på arbejdsmarkedsområdet er:

”at alle borgere i Kolding Kommune, uanset etnisk eller kulturel baggrund, bliver en aktiv del af arbejdsmarkedet, enten på eget initiativ eller med den nødvendige støtte.”

Hovedmålet med integrationspolitikken på arbejdsmarkedsområdet er, at borgere med anden etnisk eller kulturel baggrund så hurtigt som muligt kommer i arbejde eller påbegynder en relevant uddannelse. Derfor skal den nødvendige indsats for at opfylde hovedmålet igangsættes så hurtigt som muligt.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget, Det Lokale Beskæftigelsesråd (høring) og Socialudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at integrationspolitikken på arbejdsmarkedsområdet indstilles til godkendelse.

Sagsfremstilling

Forslaget til den overordnede målsætning for integrationspolitikken på arbejdsmarkedsområdet er som nævnt ovenfor:

”At alle borgere i Kolding Kommune uanset etnisk eller kulturel baggrund bliver en aktiv del af arbejdsmarkedet, enten på eget initiativ eller med den nødvendige støtte”

Målsætningen indebærer, at integrationen af borgere på arbejdsmarkedet med en anden etnisk eller kulturel baggrund ikke alene er et ansvar for det offentlige, men er en fælles opgave for både de berørte borgere, arbejdsmarkedets parter, Jobcenter Kolding og andre frivillige organisationer.

Hovedmålet for hele integrationspolitikken i Kolding Kommune er, at borgere med anden etnisk eller kulturel baggrund så hurtigt som muligt kommer i arbejde eller påbegynder en relevant uddannelse. Den nødvendige indsats for at opfylde hovedmålet skal derfor igangsættes så hurtigt som muligt.

Udgangspunktet for integrationspolitikken på arbejdsmarkedsområdet er en anerkendelse af, at forskellige grupper af borgere har forskellige forudsætninger og behov. Denne forskellighed nødvendiggør en differentieret indsats og tilgang til borgeren. Derfor skal borgeren også aktivt inddrages i alle de beslutninger, der har betydning for vedkommende, så borgeren føler medansvar for at blive en del af arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

Af de områder, som det vil være nærliggende at inddrage i en integrationspolitik, og som Jobcenter Kolding allerede har fokus på, kan nævnes:

1) Virksomhedsrettet aktivering

Det er Jobcenter Koldings strategi, at kvalificeringen af borgere med anden etnisk eller kulturel baggrund til arbejdsmarkedet bedst sker ude i virksomhederne. Derfor skal alle arbejdsmarkedsparate, så vidt det er muligt, være i et aktivt, virksomhedsrettet tilbud.

2) Inddrage og involvere virksomheder bedre

Virksomheder som erparate til at gøre en indsats skal støttes bedst muligt via gode eksempler, sparring, vejledning og samarbejde fra Jobcenter Koldings side. Derfor skal Jobcenter Kolding hele tiden fokusere på, hvorledes virksomhederne

bedst er klædt på til at løse udfordringerne forbundet med at have borgere med anden etnisk eller kulturel baggrund i virksomhedsrettet aktivering eller virksomhedspraktik.

3) Erhvervsrettet sprogundervisning (virksomhedsdansk) kombineret med virksomhedsrettede tilbud

For gruppen af arbejdsmarkedsparate skal der være fokus på jobformidling og hurtig indsats. I den forbindelse er det væsentligt, at eventuelle sprogproblemer ikke ses som en hindring herfor. Derfor skal sprogundervisningen især fokusere på de sproglige færdigheder, som er nødvendige for at kunne gebærde sig på det danske arbejdsmarked og undervisningen skal kombineres med deltagelse i virksomhedsrettede tilbud.

4) Uddannelse til de unge

En vigtig og stadig mere afgørende forudsætning for at være en del af arbejdsmarkedet er uddannelse. Derfor vil Jobcenter Kolding også have fokus på, at alle unge med anden etnisk eller kulturel baggrund begynder på og gennemfører en relevant uddannelse.

5) Fokus på ressourcer, udvikling og progression

Jobcenter Kolding vil i mødet med borgere af anden etnisk eller kulturel herkomst fokusere på deres ressourcer, udvikling og progression i forhold til at blive en del af arbejdsmarkedet og/eller uddannelses-systemet. I samtalerne med borgeren og i aktiveringen vil der således være et systematisk fokus på, hvorledes borgerne udvikler deres ressourcer og om borgerne nærmer sig arbejdsmarkedet og/eller uddannelsessystemet. I den forbindelse kan det være en fordel for hele integrationsindsatsen, hvis Kolding Kommune tilegner sig særlig viden og erfaringer som følge af, at de kommunale aktører i integrationsindsatsen kan fokusere integrationsindsatsen på færre grupper og målrette indsatsen yderligere i forhold til disse gruppers konkrete behov.

6) Frivillighed og foreningslivet

Integrationen på arbejdsmarkedet hjælpes på vej, hvis borgere med anden etnisk eller kulturel baggrund involverer sig i det frivillige sociale arbejde og foreningslivet i Kolding Kommune. Derfor opfordrer Jobcenter Kolding altid borgere med anden etnisk eller kulturel baggrund til at deltage i lokale aktiviteter.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2013

Godkendt.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 21-02-2013

Godkendt.

Punkt 3: Ny iværksætterordning - ansøgning under udfordringsretten

12/20772

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 10. oktober 2012 besluttede et enigt udvalg, at forvaltningen skulle udfærdige og fremsende en ansøgning under udfordringsretten.

Ansøgningen indeholder et forslag til oprettelse af en ”iværksætterordning” i Kolding Kommune, og ansøgningen følger hermed også Kolding Kommunes nye vision – *Vi designer livet - sammen designer vi muligheder for et bedre liv gennem iværksætteri, social udvikling og uddannelse.*

Ansøgning fremsendes hermed til Arbejdsmarkedsudvalgets godkendelse.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomiudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget indstiller, at ansøgningen godkendes og fremsendes til Beskæftigelsesministeriet.

Sagsfremstilling

Ansøgningen indeholder et forslag til at oprette en ”iværksætterordning” i Kolding Kommune, der vil give kontanthjælps- og dagpengemodtagere mulighed for at frasige sig deres forsørgelse og i stedet for modtage en ”iværksætterstøtte” på 5.000 kr. pr. måned i en periode på max. 12 måneder. Borgerne vil således skulle framelde sig som ledig, og vil dermed heller ikke længere være omfattet af regler omkring ret og pligt, rådighed m.m.

Der vil være en visitation til ordningen, altså krav der skal opfyldes, førend man kan modtage støtten. Eksempelvis deltagelse i et iværksætterkursus, udarbejdelse af en forretningsplan og lignende.

Ligeledes vil der være en stor inddragelse af frivillige, da man arbejder på at lave et samarbejde med Business Kolding/House of Innovation, idet de allerede besidder en meget stor know-how på området.

Samtidig er ansøgning som nævnt helt i tråd med Kolding Kommune vision for perioden frem til 2022 – *Vi designer livet - sammen designer vi muligheder for et bedre liv gennem iværksætteri, social udvikling og uddannelse.*

Det forventes, at ordningen vil kunne blive finansieret via de besparelser, der opnås på udbetaling af forsørgelsesydelse.

Yderligere beskrivelse af forsøget fremgår af vedhæftet ansøgning.

Som led i økonomiaftalen for 2013 er regeringen og KL blevet enige om at fastholde og forlænge udfordringsretten frem til udgangen af 2015.

Der vil derfor blive ansøgt om, at nærværende forsøg først udløber ved udgangen af 2015.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2013

Forslaget indstilles til godkendelse.

Bilag

Ansøgningskema

Punkt 4: Beskæftigelsesregion Syddanmarks analyse af beskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen

13/46

Resumé

I perioden 2012-2022 iværksættes en række større offentlige bygge- og anlægsprojekter i Region Syddanmark. Projekterne vil betyde mange muligheder og udfordringer for arbejdsmarkedet i regionen i de kommende år. På den ene side vil projekterne være forbundet med øgede beskæftigelsesmuligheder. På den anden side stiller projekterne en række krav til det regionale arbejdsmarked for, at efterspørgslen efter arbejdskraft kan imødekommes.

Beskæftigelsesregion Syddanmark har sammen med COWI udarbejdet en analyse af udbuddet og efterspørgslen på arbejdskraft de kommende 10 år i bygge- og anlægsbranchen.

Analysen undersøger de direkte beskæftigelseseffekter, det vil sige, hvilken arbejdskraftefterspørgsel vil bygge- og anlægsprojekterne medføre, hvilke uddannelsesgrupper vil det omfatte og hvornår vil efterspørgslen forventes at finde sted.

Den samlede skønnede direkte beskæftigelseseffekt af de analyserede projekter er på ca. 14.200 mandår fordelt over perioden 2012 - 2022.

Herudover har regeringen netop givet kommunerne tilladelse til at hæve det kommunale anlægsloft med 2. mia. kr. i 2013. Kolding Kommune øger ikke anlægsinvesteringerne i 2013, men nabokommuners eventuelt øgede anlægsinvesteringer kan også medføre øget arbejdskraftefterspørgsel.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Det Lokale Beskæftigelsesråd (orientering).

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at analysen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Analysen viser som nævnt, at den samlede skønnede direkte beskæftigelseseffekt er på ca. 14.200 mandår fordelt over perioden 2012-2022.

En del af projekterne er langt fremme i planlægningen og enkelte projekter er allerede påbegyndt. Derfor topper beskæftigelseseffekten af projekterne tidligt i den analyserede periode. Omvendt kan der forventes iværksat yderligere offentlige bygge- og anlægsinvesteringer, hvorfor det heller ikke kan udelukkes, at der vil komme yderligere beskæftigelseseffekter som følge af offentlige bygge- og anlægsinvesteringer frem mod 2022.

I forhold til de øgede beskæftigelsesmuligheder i Region Syddanmark, som følge af bygge- og anlægsprojekterne, konkluderer analysen nedenstående.

På kort sigt:

- Er der fortsat udsigt til relativ høj ledighed for murere, tømrere/snedkere, bygningsmalere, VVS'ere, smede, øvrige EUD-uddannede og ikke-faglærte
- Blandt gruppen af chauffører (EUD), udvalgte mekanikere (lastvognsmekanikere) og elektrikere vil ledigheden være relativt lav i starten af analyseperioden
- Blandt gruppen af teknikere, ingeniører/bachelorere, civilingeniører og øvrige LVU (arkitekter og landinspektører) vil ledigheden i udgangspunktet være så lav, at der er mangel på arbejdskraft for disse grupper allerede ved periodens start.

På lidt længere sigt:

- Der forventes mangel på arbejdskraft for de fleste grupper - også når der ses bort fra effekten af de besluttede bygge- og anlægsprojekter

- For elektrikere forventes der mangel på arbejdskraft omkring 2013, for murere forventes der mangel på arbejdskraft omkring 2015, for bygningsmalere forventes der mangel på arbejdskraft omkring 2016, for tømrere/snedkere forventes der mangel omkring 2017 og for smede forventes der mangel omkring 2019
- Fremskrivningen tyder på, at der kan opstå rekrutteringsproblemer blandt VVS'ere og evt. også EUD-uddannede chauffører i løbet af perioden, fordi overskuddet af arbejdskraft bliver meget lavt

I forhold til kravene til det regionale arbejdsmarked, som følge af bygge- og anlægsprojekterne, konkluderer analysen, at der er en generel stigning i kompetencekravene til arbejdskraften. Nye kompetencekrav kommer som følge af den teknologiske udvikling (nye materialer mv.), større og mere komplekse organisationer på byggepladserne, som stiller krav om bedre kommunikation mv. og et behov for kundeorientering og forretningsmæssigt fokus hos hele arbejdsstyrken.

I forhold til indsatsmulighederne for at imødekomme behovet for arbejdskraft forbundet med de store offentlige bygge- og anlægsprojekter konkluderer analysen nedenstående.

På kort sigt:

- Der er behov for at gennemføre målrettet efteruddannelse rettet mod de behov for arbejdskraft, som vil opstå de næste 1-2 år
- I relation til behovet for arbejdskraft til betonområdet vil det være muligt at gennemføre relevant efteruddannelse blandt de uddannelsesgrupper, hvor der på kort sigt fortsat forventes ledighed. Det vil eksempelvis være murere, tømrere og snedkere
- Der er behov for at fokusere den aktuelle rekrutteringsindsats mod arbejdskraft, som mister beskæftigelse i industrien. En del af denne arbejdskraft har erfaring eller uddannelse fra bygge- og anlægsgene og vil derfor forholdsvist nemt kunne efteruddannes til at påtage sig beskæftigelse på området
- Der er behov for at gennemføre mere grundlæggende efteruddannelse, og det bør nøje drøftes med potentielle arbejdsgivere, hvor de realistiske beskæftigelsesmuligheder for disse grupper er henne
- Brancherne bør opfordres til at drøfte mulighederne for substitution på arbejdspladserne. På flere fagområder for faglærte bygningsarbejdere er der arbejdsfunktioner, som vil kunne varetages af tillært arbejdskraft

På længere sigt:

- Det vurderes, at efterspørgslen efter arbejdskraft til bygge- og anlægsbranchen kun kan imødekommes via en række mere grundlæggende tiltag. Analysen peger på, at der er behov for at øge tilgangen til en række af uddannelserne
- Overveje indførelse af sociale klausuler i forbindelse med udbud af opgaver. Klausulerne kan blandt andet indeholde krav om oprettelse af praktikpladser hos virksomheder, som skal opnå kontrakt med en offentlig bygherre. Her afventer Kolding i første omgang resultatet af KL's forhandlinger med regeringen om økonomiaftalen for 2014.
- I visse situationer vil det være aktuelt at gennemføre efteruddannelse rettet mod bygge- og anlægsbranchen for ingeniører, som har en uddannelse inden for områder med færre beskæftigelsesmuligheder
- Fokuser på fastholdelsen af arbejdskraft i branchen. Initiativer til at fastholde og eventuelt tilbagerekuttere bygge- og anlægsuddannet arbejdskraft vil kunne medvirke til at reducere branchens eventuelle rekrutteringsproblemer

Jobcenter Kolding har medvirket i 3F's JOBTJEK uddannelsesindsats, som var målrettet opkvalificering af både beskæftigede og arbejdsløse 3F medlemmer til et arbejde i bygge- og anlægssektoren. På nuværende tidspunkt har ca. 20 3F medlemmer fra Kolding Kommune gennemgået forløbet, men desværre er ingen af disse efterfølgende kommet i arbejde.

Fremadrettet vil Jobcenter Kolding fortsætte samarbejdet med fagforeningerne ved at styrke den virksomhedsopsøgende indsats. I den forbindelse vil Jobcenter Kolding også fokusere yderligere på at få arbejdsgiverne i tale via ekspertpanelerne, som Jobcenter Kolding etablerer i 2013. Ekspertpanelerne giver bl.a. mulighed for en mere brancheorienteret virksomhedsindsats rettet imod bygge- og anlægsbranchen. I den forbindelse vil Jobcenter Kolding henlede virksomhedernes opmærksomhed på, at jobrotationsprojekter giver virksomhederne muligheder for at lade ufaglærte løse arbejdsopgaver, som ellers løses af faglærte.

Jobcenter Kolding vil også forsøge at sætte yderligere fokus på lediges faglige og geografiske mobilitet i forbindelse med møder i Det Lokale a-kasseudvalg og på de månedlige dialogmøder med a-kasserne.

Herudover forventer Jobcenter Kolding, at den nye tidlige indsats med screening af ny-ledige a-dagpengemodtagere gør det muligt hurtigere at spotte de ledige, som f.eks. via kurser og enkeltfag på grunduddannelsen for voksne, kan gøres kvalificerede til at varetage forskellige arbejdsopgaver inden for bygge- og anlægssektoren.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2013

Godkendt.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 21-02-2013

Godkendt.

Bilag

Analyse af beskæftigelsen i bygge- og anlægsbranchen.pdf

Punkt 5: Det Regionale Beskæftigelsesråds analyserapport for 2013

13/721

Resumé

Det Regionale Beskæftigelsesråd har udarbejdet Analyserapport for 2013. Analyserapporten redegør for udviklingstendenser, udfordringer og resultater på det syddanske arbejdsmarked.

Rapporten er udarbejdet med henblik på at understøtte den lokale tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen, herunder udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen for 2014.

De vigtigste konklusioner fra rapporten er:

- I 2012 er beskæftigelsen i Syddanmark faldet med ca. 3.000 personer (0,7 %), og faldet i beskæftigelse aftager løbende.
- Det er Beskæftigelsesregionens prognose, at ledigheden i regionen vil falde ca. 0,6 procentpoint i løbet af 2013 og 2014.
- I august 2012 modtog 20,1 % i den erhvervsaktive alder i Syddanmark en form for offentlig forsørgelse. Sammenlignet med de andre kommuner i Syddanmark er andelen af offentligt forsørgede lav i Kolding, ca. 18 %.
- Andelen af unge på offentlig forsørgelse i Syddanmark var i august 2012 ca. 14,5 %, i Kolding var andelen 12,7 %, og i regionen har kun 2 andre kommuner en lavere andel end Kolding.
- Kolding er én ud af tre kommuner i regionen, hvor andelen af førtidspensionister i den arbejdsdygtige alder er lavere end på landsplan.
- Sammenlignet med resten af Syddanmark er risikoen for at blive ledig i Kolding lav, men den efterfølgende risiko for at blive langtidsledig er relativ høj. Kolding er en af 10 kommuner i regionen, som er kendetegnet ved at have en mere intensiv indsats for de langtidsledige både i forhold til samtaler og aktivering sammenlignet med Syddanmark som helhed.
- Kolding er en af 10 kommuner i regionen, som har oplevet et fald i langtidsledigheden på mindst 10 %.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Det Lokale Beskæftigelsesråd

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orientering tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Inden analyserapportens hovedkonklusioner præsenteres følger først en kort begrebsafklaring.

Beskæftigelse – Beskæftigelse er en statusopgørelse over, hvor mange mennesker (hoveder) i aldersgruppen 15-66 år, der er beskæftiget på et givet tidspunkt. Man er beskæftiget, hvis man har en tilknytning til en arbejdsplads i form af et job, hvor man som minimum har én times betalt arbejde i referenceperioden.

Beskæftigelsesfrekvensen - Angiver de beskæftigedes andel af befolkningen mellem 16 - 66 år.

Ledige – Den registrerede ledighed er baseret på en totaloptælling fra de offentlige registre og viser hvor mange personer i aldersgruppen 15-66 år, der er registeret som ledige hos myndighederne og modtager dagpenge eller kontanthjælp. Ledigheden i den registrerede ledighed opgøres som fuldtidspersoner i en given periode. Hvis en person er ledig i halvdelen af tiden i f.eks. en given måned, tæller personen kun som en halv fuldtidsperson.

Arbejdsstyrken - Er den del af befolkningen i aldersgruppen 15–66 år, som enten er i beskæftigelse eller er ledig og står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Erhvervsfrekvensen - Angiver den andel af befolkningen mellem 16 - 66 år, der er i arbejdsstyrken (det vil sige enten er beskæftiget eller ledige).

Langtidsledige – De langtidsledige udgøres af de ledige, (dvs. ledige såvel som aktiverede) på a-dagpenge og kontanthjælp i matchgruppe 1 omregnet til fuldtidspersoner, der har været ledige/aktiverede i minimum 80 pct. af tiden inden for de seneste 52 uger.

Offentligt forsørgede – Omfatter samtlige 16-64 årige, som er på en offentlig forsørgelsesydelse, dog ikke SU og fleksydelse. Ydelserne opdeles, i syv grupper; nettoledige, personer i vejledning og opkvalificering, personer i støttet beskæftigelse, personer på barselsdagpenge m.v., førtidspensionister, efterlønsmodtagere og øvrige offentligt forsørgede.

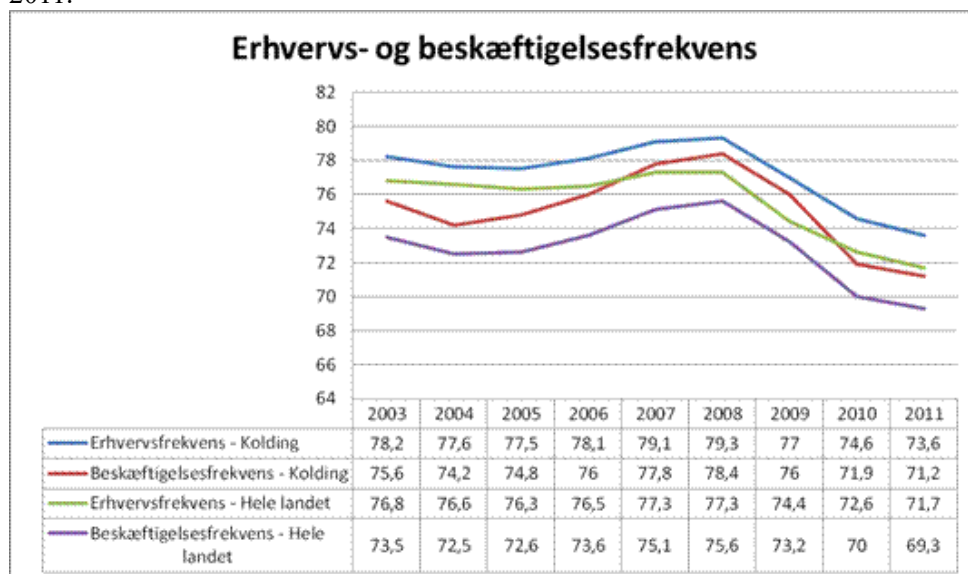
Uddannelsesgraden – Er en opgørelse over den andel af en periode, som a-dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere mellem 15 og 29 år uden gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse har været i ordinær uddannelse i løbet af året siden påbegyndt a-dagpenge- eller kontanthjælpsforløb i året.

Analyserapporten er opdelt i 6 afsnit og hovedkonklusionerne til hvert afsnit præsenteres nedenfor.

1. Situationen på arbejdsmarkedet i Syddanmark

I 2012 er antallet af beskæftigede i Syddanmark faldet med ca. 3.000 personer (0,7 %), og beskæftigelsesfaldet aftager løbende, hvor faldet i 2011 var ca. 5.000 personer (1,7 %). Med et fald på mindre end 1 % i antallet af beskæftigede er Kolding en af de kommuner, hvor faldet i beskæftigelse er mindst i Syddanmark. Industrien og bygge- og anlægssektoren er de brancher, som er hårdest ramt af krisen. Inden for det seneste år har beskæftigelsesfaldet været kraftigst inden for finans/forsikring og transportområdet. De positive tendenser på det syddanske arbejdsmarked er kommet fra landbruget, vidensservice, IT og medier, hotel/restaurant og operationel service.

Nedenstående graf viser udviklingen i erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen i hhv. Kolding og hele landet fra 2003 til 2011.

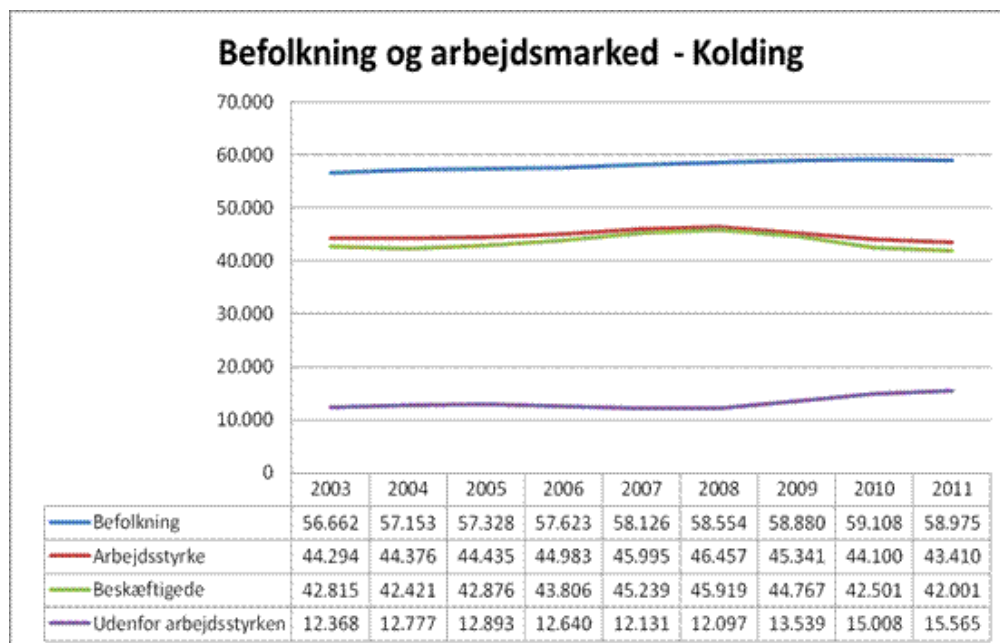


(Kilde: Jobindsats.dk)

Det er Beskæftigelsesregionens prognose, at ledigheden i regionen vil falde ca. 0,6 procentpoint i løbet af 2013 og 2014. Siden starten af 2010 har den sæsonkorrigerede ledighed i Syddanmark været nogenlunde konstant på ca. 6,5 % af arbejdsstyrken, til sammenligning er den sæsonkorrigerede ledighedsprocent i Kolding ca. 5,7 %.

På trods af krisen er der fortsat muligheder på arbejdsmarkedet. Ca. 33 % af de ny-ledige i Syddanmark får job inden for 3 måneder og ca. hver fjerde lønmodtager i Syddanmark skifter branche i løbet af et år, hvilket vidner om et fleksibelt arbejdsmarked. Men på længere sigt er udfordringen i Syddanmark fortsat, at arbejdsstyrken falder. Alene som følge af demografien forventes den syddanske arbejdsstyrke at falde med ca. 50.000 personer frem mod 2030, mens antallet af borgere over 66 år forventes at stige med knap 90.000 personer. Denne udvikling rammer skævt i Syddanmark, hvor der i Kolding ”kun” forventes et fald på ca. 1,6 % i arbejdsstyrken sammenlignet med mere end 10 % i flere af regionens sydlige kommuner.

Nedenstående tabel viser udviklingen i befolkningsstørrelsen, arbejdsstyrken, beskæftigede og borgere udenfor arbejdsstyrken i Kolding i perioden fra 2003 til 2011.



(Kilde: Jobindsats.dk)

2. Udviklingen i jobcentrenes målgrupper og indsats

Antallet af offentligt forsørgede i Syddanmark udgjorde i august 2012 ca. 158.000 personer, og antallet af offentligt forsørgede har efter en periode med kraftige stigninger stabiliseret sig i løbet af 2011 og 2012. I august 2012 modtager hver femte borger (20,1 %) i den erhvervsaktive alder i Syddanmark en form for offentlig forsørgelse, hvilket er højere end på landsplan (18,2 %). Sammenlignet med de andre kommuner i Syddanmark er andelen af offentligt forsørgede lav i Kolding, ca. 18 %.

Der er ligeledes forskelle på resultaterne af beskæftigelsesindsatsen for jobcentrenes målgrupper på tværs af de syddanske kommuner.

Andelen af borgere blandt jobcentrenes målgrupper, som er i job eller uddannelse et år efter (August 2012)

	Dagpenge	Kontanthjælp - Match 1	Kontanthjælp – Match 2/3	Sygedagpenge
Jobcenter Kolding	45 %	34 %	8 %	35 %
Syddanmark	42 %	34 %	9 %	35 %
Hele landet	42 %	32 %	8 %	35 %

(Kilde: Beskæftigelsesregion Syddanmarks analyserapport for 2013)

3. Uddannelsesindsatsen over for unge (18 – 29 år)

Siden finanskrisen satte ind i 2008 er antallet af offentligt forsørgede unge steget markant i Syddanmark fra ca. 15.000 i august 2008 til ca. 23.000 i august 2012. Andelen af unge på offentlig forsørgelse i Syddanmark var i august 2012 ca. 14,5 %, mens andelen på landsplan var 12,5. I Kolding var andelen 12,7 %, og i regionen har kun 2 andre kommuner en lavere andel end Kolding. Endvidere er andelen af unge, der debuterer tidligt på kontanthjælp som 18 årige lavere i Kolding (8 %) end i Syddanmark (9,6 %) og i resten af landet (10,3 %)

Uddannelsesgraden for de ufaglærte ledige unge i Syddanmark er mindre i 2012 end i 2011. I august 2011 var uddannelsesgraden 18 %, mens uddannelsesgraden i august 2012 var på 13 %. I forhold til uddannelsesgrad placerer Kolding sig i den bedste fjerdedel blandt kommunerne i Syddanmark. Herudover er aktiveringsgraden for de ledige ufaglærte unge i Syddanmark ca. 45 %, mens landsgennemsnittet er ca. 48 %. I Kolding er aktiveringsgraden over 50 %.

4. Indsatsen for at begrænse tilgangen til førtidspension

Andelen af førtidspensionister i Syddanmark er større og yngre sammenlignet med resten af landet. I Syddanmark modtager ca. 8,4 % af befolkningen i den arbejdsdygtige alder førtidspension, mens det tilsvarende tal på landsplan er 7,1

% . Kolding er én ud af tre kommuner i regionen, hvor andelen af førtidspensionister i den arbejdsdygtige alder er lavere end på landsplan.

I de senere år har tilgangen til førtidspension været faldende. Fra 2010 til 2012 er den årlige tilgang i Syddanmark faldet med ca. 32 %, og Kolding er en af 6 kommuner i regionen, hvor tilgangen til førtidspension er mindre end resten af landet. Endvidere er gennemsnitsalderen ved tildeling af førtidspension højere i Kolding (48 år) end både på landsplan og i regionen (begge 46 år). Endelig er andelen, som tildeles førtidspension i alderen 20-39 år en smule lavere i Kolding end på landsplan og i regionen.

De fleste nye førtidspensionister i Syddanmark kommer enten fra kontanthjælp og sygedagpenge, ca. 75 %, mens ca. 12 % kommer fra ledighedsydelse og 4 % kommer fra fleksjob. Der er ofte en eller flere diagnoser tilknyttet de personer, der tilkendes førtidspension. Hovedparten af de lidelser, der i Syddanmark tildeles førtidspension på baggrund af, er psykiske lidelser (49 %) og bevægeapparatsygdomme (20 %). Der er en klar tendens til, at de psykiske diagnoser fylder mere, jo yngre de nye førtidspensionister er, mens tildelingen af førtidspension som følge af diagnoser vedrørende bevægeapparatet er stigende med alderen.

5. Bekæmpelse af langtidsledigheden

Siden januar 2011 har antallet af langtidsledige været faldende i Syddanmark. Samlet set er antallet af langtidsledige faldet med ca. 1.500 personer til ca. 10.500 langtidsledige, hvilket svarer til ca. 1,9 % af arbejdsstyrken i Syddanmark. Kolding er en af 10 kommuner i regionen, som har oplevet et fald i langtidsledigheden på mindst 10 %.

Når der ses på tværs af køn, alder og uddannelse viser det sig, at langtidsledigheden er højest blandt ufaglærte mænd og kvinder i alderen 30 – 54 år og blandt uddannede unge under 30 år. Langtidsledigheden falder generelt med uddannelsesniveaut, men den lave langtidsledighed blandt uddannede skjuler, at langtidsledigheden er høj blandt nyuddannede og det gælder på tværs af alle uddannelsesniveauer. Herudover oplever a-kasser med mange privat ansatte medlemmer en faldende langtidsledighed, men a-kasser med mange offentligt ansatte oplever en stigende langtidsledighed.

Sammenlignet med resten af Syddanmark er risikoen for at blive ledig i Kolding lav, men den efterfølgende risiko for at blive langtidsledig er relativt høj. Endvidere er Kolding en af 10 kommuner i regionen, som er kendetegnet ved at have en mere intensiv indsats for de langtidsledige både i forhold til samtaler og aktivering sammenlignet med Syddanmark som helhed.

6. Et styrket samarbejde med virksomhederne

I de senere år har samarbejdet med virksomhederne spillet en stigende rolle i beskæftigelsesindsatsen, f.eks. i form af en opprioritering af virksomhedsrettede tilbud i aktiveringen af ledige. Der er dog forskelle på, hvor meget kommunerne samarbejder med virksomhederne. I forhold til samarbejdsgraden, dvs. hvor stor en del af virksomhederne der samarbejdes med og andelen af jobcentrets målgrupper i virksomhedsrettede forløb, er Kolding stort set på niveau med gennemsnittet for Syddanmark. Forskellene i samarbejdsgraden i almindelighed skyldes virksomhedsstrukturen i kommunerne, hvor samarbejdsgraden typisk er stigende med virksomhedernes størrelse. Der er ligeledes forskelle i samarbejdet med brancheområder, hvor samarbejdet oftest er størst med offentlige virksomheder.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2013

Godkendt.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 21-02-2013

Godkendt.

Bilag

Analyserapport 2013

Punkt 6: Orientering - februar 2013 - Arbejdsmarkedsudvalget

10/4520

Resumé

Kommunaldirektøren vil på mødet give en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkedsområdet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-02-2013

Godkendt.