

# REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 04-03-2021

**Mødedato** Torsdag d. 04. marts 2021 kl. 15:00

**Mødested** Skype

**Mødedeltagere** Poul Erik Jensen, Jens Lund, Frank Grevelund, Morten Kaj Hansen, Rasmus Lund-Sørensen, Annette Vittrup, Peter Thuesen Andersen (Fravær), Per Lynnerup, Henrik Sig (Fravær), Heino Svenningsen, Morten Bjørn Hansen, Hans Holmer (Fravær), Jesper Vera Christensen (Fravær), Eea Haldan Vestergaard, Ravi Willesen

## Indholdsfortegnelse

Status på A-kasseforsøget - marts 2021.....	3
Model for strategisk rekrutteringspartnerskaber.....	5
Corona - orientering omkring arbejdsmarkedet i Kolding Kommune.....	7
Trepartsaftaler om faglærte og SOSU'er- initiativer og indsatser.....	9
Temadrøftelse: Unges valg af uddannelse.....	11
Nyt fra forvaltningen.....	13
Nyt fra medlemmerne.....	14

# Punkt 1: Status på A-kasseforsøget - marts 2021

19/16117

## Resumé

Som en del af forenklingsreformen er der igangsat et landsdækkende A-kasseforsøg, hvor A-kasserne overtager forløbet for de ledige i deres første tre måneders ledighed. I Kolding Kommune har således fem A-kasser ansvaret for kontaktforløbet for dagpengemodtagere i en fireårig periode fra den 1. januar 2020 til den 31. december 2023. Det drejer sig om [Dansk Metal](#), 3F, FOA, [BUPL A-kasse](#) og [Socialpædagogernes A-kasse](#).

Punktet indeholder en oversigt over antallet af ledige, over og under 30 år, der pr. d. 23. februar er omfattet af forsøget.

D. 8. januar 2021 afholdtes et opfølgingsmøde mellem A-kasserne og Jobcenter Kolding. Heraf fremgik det, at samarbejdet omkring kontaktforløbet fungerer godt, og at de ledige er glade for den tætte kontakt med A-kassen i starten af deres ledighedsperiode.

På mødet vil Frank Grevelund (Dansk Metal), Peter Thuesen Andersen (3F) og Jens Lund (FOA) holde et kort oplæg. I oplægget beskrives profilerne på de ledige, der er omfattet af A-kasseforsøget, samt hvad fagforeningerne nu under corona er optaget af og som har indflydelse på A-kasseforsøget.

## Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet tager orienteringen om A-kasseforsøget til efterretning, og

at rådet drøfter oplægget.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021

Oplægget blev drøftet, og der blev udtrykt tilfredshed med samarbejdet mellem A-kasserne og Jobcenter Kolding. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) arbejder på data omkring forsøget, og rådet bliver præsenteret for dem, når de bliver tilgængelige.

### Fraværende:

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig

## Sagsfremstilling

Som en del af forenklingsreformen er der igangsat et landsdækkende A-kasseforsøg, hvor A-kasserne overtager kontaktforløbet for de ledige i deres første tre måneders ledighed. Samtidig forpligter A-kasserne sig til at tage kontakt til jobcentret tidligt i forløbet, hvis en ledig vurderes til at have komplekse problemstillinger.

I Kolding Kommune har således fem A-kasser ansvaret for kontaktforløbet for dagpengemodtagere i en fireårig periode fra den 1. januar 2020 til den 31. december 2023. Det drejer sig om [Dansk Metal](#), 3F, FOA, [BUPL A-kasse](#) og [Socialpædagogernes A-kasse](#).

### *Kort om kontaktforløbet i A-kassen*

Målgruppen for kontaktforløb med A-kasserne er ledige dagpengemodtagere, som vurderes til ikke at have komplekse problemstillinger. Dette betyder, at der skal laves en vurdering inden for 14 dage fra første ledighedsdag i forhold til, om den enkelte ledige skal omfattes af et kontaktforløb i A-kassen eller i jobcentret. Hvis den ledige vurderes til at have særlige problemstillinger, der kalder på særlig støtte, skal den ledige inden for 14 dage tilknyttes en jobrådgiver på jobcentret.

Fælles for alle A-kasserne er følgende:

- Senest 14 dage efter tilmelding kontakter A-kassen jobcentret, når en ledig skal tilknyttes kontaktforløbet i jobcentret
- Minimum tre samtaler i løbet af de første tre måneder efter tilmelding. Heraf skal den ene være en fællessamtale mellem borger, A-kasse og jobcenter
- Fællessamtalen er med alle A-kasserne aftalt til at finde sted mellem 11 og 12 ugers ledighed.

#### *Status på A-kasseforsøget*

A-kasseforsøget indbefatter nyledige og fokus rettes mod følgende to kategorier: Ledige under og over 30 år.

Herunder er en oversigt over antal ledige, der d. 23. februar 2021 er aktive deltagende i A-kasseforsøget:

A-kasser	Antal under 30 år	Antal over 30 år	Samlet antal ledige
3F	23	98	121
Metalarbejdernes A-kasse	19	34	53
FOA	4	26	30
Socialpædagogernes A-kasse (SLA)	9	7	16
BUPL A-kasse	9	11	20
I alt siden 1. jan. 2020	64	176	240

#### *Opfølgingsmøde d. 8. januar 2021*

D. 8. januar 2021 blev der afholdt et opfølgingsmøde mellem A-kasserne og Jobcenter Kolding. På mødet blev udviklingen og status på samarbejdet omkring A-kasseforsøget drøftet. Generelt forløber samarbejdet godt, og de ledige er glade for den tætte kontakt med A-kassen den første tid i deres ledighedsperiode.

På opfølgingsmødet blev blandt andet overdragelsen drøftet for at sikre, at viden ikke går tabt, når borgeren skal tilknyttes jobcentret.

På udvalgs mødet vil Frank Grevelund (Dansk Metal), Peter Thuesen Andersen (3F) og Jens Lund (FOA) holde et kort oplæg. I oplægget beskrives profilerne på de ledige, der er omfattet af A-kasseforsøget, samt hvad fagforeningerne nu under corona er optaget af og som har indflydelse på A-kasseforsøget.

## Punkt 2: Model for strategisk rekrutteringspartnerskaber

20/35093

### Resumé

På trods af at 2020 har været et år, hvor corona satte sit præg på arbejdsmarkedet, har det også været et år med vækst og fremkomsten af nye virksomheder – både lokalt og i Trekantområdet.

I december 2020 kom således nyheden om, at der etableres et større lager- og logistikcenter, Hub65, i Kolding, hvor arbejdet går i gang i 2021. Andre steder i Trekantområdet bygges der også lagerfaciliteter, og det er et fagområde, hvor der viser sig et stigende behov for kvalificeret arbejdskraft.

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog derfor i starten af 2021, at der skal udarbejdes en model for strategiske rekrutteringspartnerskaber, hvor Kolding Kommune og centrale samarbejdspartnere sammen hjælper virksomheder med rekruttering og opkvalificering af deres medarbejdere.

Koldings Arbejdsmarkedsråds medlemmer besidder centrale funktioner på det lokale og regionale arbejdsmarked, og der ønskes derfor en drøftelse og input til, hvad modellen kan indeholde, og om der er særlige opmærksomheder undervejs.

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, holder et oplæg på mødet med inspiration til samarbejdsaftalen.

### Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter og kommer med input til den nye model for strategisk rekrutteringspartnerskab.

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021

Rådet drøftede den nye model og foreslog bl.a., at man inddrager fagbevægelse og uddannelsesinstitutioner fra starten, så ledige med de rette profiler kan findes, og den rette opkvalificering kan planlægges. Desuden at man har fokus på busruter til de nye områder, så medarbejderne kan komme derud via kollektiv transport.

### Fraværende:

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig

### Sagsfremstilling

På trods af at 2020 har været et år, hvor corona satte sit præg på arbejdsmarkedet, har det også været et år med vækst og fremkomsten af nye virksomheder – både lokalt og i Trekantområdet.

I december 2020 kom således nyheden om, at der etableres et større lager- og logistikcenter, Hub65, i Kolding, hvor arbejdet går i gang i 2021. Hub65 kommer til at omfatte 160.000 m<sup>2</sup> lager- og logistikbygninger med dertilhørende servicefaciliteter, lastbilmuligheder, restauranter, tankstation, vaskehaller m.m.

Andre steder i Trekantområdet bygges der også lagerfaciliteter, og med en stigende nethandel og deraf følgende behov for lagerplads, transport og logistik i forbindelse med pakker, er det et fagområde, hvor der viser sig et stigende behov for kvalificeret arbejdskraft.

#### *Input fra arbejdsmarkedets parter til modellen*

Arbejdsmarkedsudvalget vedtog derfor i starten af 2021, at der skal udarbejdes en model for strategiske rekrutteringspartnerskaber, hvor Kolding Kommune og centrale samarbejdspartnere sammen hjælper virksomheder med rekruttering og opkvalificering af deres medarbejdere.

Koldings Arbejdsmarkedsråds medlemmer besidder centrale funktioner på det lokale og regionale arbejdsmarked, og der ønskes derfor en drøftelse og input til, hvad modellen kan indeholde, og om der er særlige opmærksomheder undervejs.

#### *Samarbejde mellem Kolding Kommune og TDC om callcentermedarbejdere*

I 2015 indgik Kolding Kommune en samarbejdsaftale med TDC om oprettelsen af et callcenter i Kolding. Bag aftalen stod By- og Udviklingsforvaltningen og Jobcenter Kolding, og på jobcentrets vegne blev der truffet aftale om at løfte opgaven med at rekruttere 150 medarbejdere til den nye arbejdsplads.

Jobcentret varetog opgaven med at afholde informationsmøder for ledige, screene ansøgerne, og i et samarbejde med IBC udarbejde og gennemføre opkvalificeringsforløb, så de ledige blev uddannet til at varetage opgaven. Samarbejdet var velfungerende, og da TDC i 2017 valgte at udvide callcentret i Kolding, lod man atter jobcentret stå for at rekruttere de nu yderligere 150 medarbejdere.

#### *Rekruttering og opkvalificering*

I Kolding er der et velfungerende samarbejde mellem Jobcenter Kolding, Ungecentret, Hansenberg, IBC og AMU SYD. Samarbejdet dækker både over unge, der går i gang med en uddannelse efter et afklaringsforløb, men også ældre ledige, der foretager et sporskifte eller vælger at opkvalificere sig fra ufaglært til faglært.

De nye virksomheder (lokalt og regionalt) vil få brug for arbejdskraft inden for en række forskellige brancher, fra selve planlægningen og byggeriet af de enkelte steder, til den række af forskellige faggrupper, der skal ansættes for at løse opgaverne.

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, holder et oplæg på mødet med inspiration til samarbejdsaftalen.

## **Punkt 3: Corona - orientering omkring arbejdsmarkedet i Kolding Kommune**

20/9190

### **Resumé**

Et år er gået med corona som ledsager på arbejdsmarkedet. Ledigheden steg markant i foråret 2020, og ultimo februar 2021 ligger ledigheden fortsat over niveau fra tidligere år. Arbejdsmarkedet er kendetegnet ved både krise og vækst, og samlet set tager vi imod og matcher flere jobordrer end nogensinde før. Væksten har afspejlet sig i ledigheden, der siden sommeren 2020 er faldet, men der er stadig mange ledige, som er klar til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Lige nu står vi foran en delvis genåbning af detailhandlen, hvor butikker med en størrelse under 5.000 m<sup>2</sup> kan se frem til at åbne dørene for kunderne, og andre butikker kan åbne dørene i en ny form med tidsbestilling.

Rådets perspektiver på kontakten til virksomhederne og særligt detailbranchen samt den tilhørende jobformidling ønskes.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter orienteringen og sætter perspektiv på jobformidling samt kontakten og samarbejdet med virksomhederne med særligt fokus på detailhandlen i den aktuelle genåbningssituation.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021**

Rådet drøftede mulighederne i forbindelse med genåbningen af butikkerne bl.a. med fokus på opkvalificering og genansættelse i detailhandlen.

#### **Fraværende:**

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig

### **Sagsfremstilling**

I foråret 2020 steg ledigheden markant med ca. 1.000 ledige. Ultimo februar 2021 ligger ledigheden fortsat over niveau fra tidligere år. Arbejdsmarkedet er kendetegnet ved både krise og vækst, og samlet set tager vi imod og matcher flere jobordrer end nogensinde før. Væksten har afspejlet sig i ledigheden, der siden sommeren 2020 er faldet, men der er stadig mange ledige, som er klar til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Lige nu står vi foran en delvis genåbning af detailhandlen, hvor butikker med en størrelse under 5.000 m<sup>2</sup> kan se frem til at åbne dørene for kunderne, og andre butikker kan åbne dørene i en ny form med tidsbestilling.

Vi er optaget af at understøtte de stadig mange ledige Koldingborgere i så hurtigt som overhovedet muligt at komme tilbage i job. Aktuelt er vi fokuserede på, hvilket behov for arbejdskraft der udløses af, at detailhandlen er delvist åbnet, og at vi kan understøtte dette behov i vores planlægning af kontakt til virksomhederne. Vi ved, at den rette timing ofte gør en forskel.

Det betyder, at vi netop er i færd med at tilrettelægge vores virksomhedskontakt og service. I denne forbindelse ønskes rådets perspektiver og inspiration – både når det gælder jobformidling og i særdeleshed i kontakten til detailhandlen og i øvrigt virksomheder generelt.

Den opsøgende virksomhedskontakt og jobformidlingsindsats:

- Er der generelle opmærksomheder, vi skal have in mente i forbindelse med den forestående planlægning?
- Er der branchespecifikke opmærksomheder, vi skal tænke ind?

- Nye jobtyper på vej måske - og dertilhørende krav til opkvalificering?

På Koldings Arbejdsmarkedsråds møde i december 2020 havde rådet en temadrøftelse med afsæt i Business Koldings analyse af det lokale erhvervsliv i en coronatid. Til baggrund for drøftelsen i denne sag er vedhæftet et notat/bilag, som beskriver og giver en opdateret status på:

1. Ledigheden i Kolding sammenlignet med RAR Syd, Vejle og landet som helhed.

I Kolding udgør ledigheden for de jobparate 3,8%. Ambitionen er at ligge på eller under niveau med RAR Syd som er på 3,7%

2. Brugen af arbejdsdeling
3. Rekrutteringsservice – virksomheder vi samarbejder med ifm. deres rekrutteringsbehov
4. Forlængelse af lønkompensationsordningen
5. Jobcentrets målrettede tiltag i forhold til virksomheder og jobparate ledige – særligt iværksat for at imødekomme coronakrisens indvirkning.

#### *Kort om ledigheden og arbejdsmarkedet*

Særligt dagpengemodtagere blev ramt af ledighed i året, der er gået. Antallet af tilmeldte ledige faldt i august-september, stabiliserede sig i oktober-november og har nu været stigende i december-januar. Stigningen hen over årsskiftet kan dels forklares med 2. nedlukning og de skærpede restriktioner d. 16. december 2020, og dels med den sæsonstigning, der plejer at finde sted i forbindelse med årsskiftet og vintermånederne.

I Kolding er især detailhandel, hotel- og restaurationsbranchen, samt kultur- og oplevelsesbranchen hårdt ramt på grund af restriktionerne. Nogle af disse virksomheder må gøre brug af arbejdsfordelingsordningen.

Andre brancher oplever fremgang under corona, hvorfor jobcentret løbende arbejder på at hjælpe virksomhederne med at få den arbejdskraft, de efterspørger.

Der er vedhæftet to bilag til sagen, hvor følgende uddybes:

- Tal på ledigheden, arbejdsfordeling, rekrutteringsservice og jobcentrets tiltag over for virksomheder og ledige
- Resultater på Virksomhedskontaktens digitale indsatser.

## **Bilag**

Bilag - Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 4. marts 2021.pdf

Virksomheder - Update af resultater - 23.02.21.pdf

## **Punkt 4: Trepartsaftaler om faglærte og SOSU'er- initiativer og indsatser**

20/32530

### **Resumé**

I november 2020 blev der indgået to nye trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Aftalerne skal mindske frafaldet på erhvervsuddannelserne, sikre flere faglærte samt styrke rekrutteringen til det offentlige arbejdsmarked.

Ansvarsområderne i de nye aftaler er fordelt mellem de forskellige erhvervsskoler og kommunerne. Denne sag giver en status på, hvordan der arbejdes med de nye aftaler i Kolding Kommune, og der lægges op til en drøftelse af, om der er områder, hvor Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd kan igangsætte en yderligere indsats.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne- Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at initiativer og indsatser drøftes.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021**

Punktet blev drøftet.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021**

Punktet blev drøftet.

#### **Fraværende:**

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig

### **Sagsfremstilling**

I november 2020 blev der indgået to nye trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Aftalerne skal mindske frafaldet på erhvervsuddannelserne, sikre flere faglærte samt styrke rekrutteringen til det offentlige arbejdsmarked.

Ansvarsområderne i de nye aftaler er fordelt mellem de forskellige erhvervsskoler og kommunerne, som sammen og hver især skal sikre, at flere kommer i gang med og gennemfører en erhvervsuddannelse eller social- og sundhedsuddannelse.

Denne sag giver en status på, hvordan der arbejdes med de nye aftaler i Kolding Kommune, og der lægges op til en drøftelse af, om der er områder, hvor Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd kan igangsætte en yderligere indsats.

#### *Klar til SOSU*

Kolding Kommune fortsætter med at gennemføre 'Klar til SOSU'-forløbene. Forløbet er en kombination af AMU-kurset 'Praktisk hjælp til ældre' og praktik i plejehjem eller hjemmehjælp, når det kan lade sig gøre. Målgruppen er primært ledige over 25 år.

Der har været gennemført to hold, hvor i alt 42 har påbegyndt forløbet. Heraf har 35 gennemført forløbet, og 10 har opnået ufaglært arbejde, mens 20 er begyndt på Grundforløb 2 på SOSU-uddannelsen.

Deltagerne på 'Klar til SOSU' er en blanding mellem unge og ældre, dog primært ledige over 40 år. Det er 80 % kvinder og 20 % mænd, som enten ønsker et brancheskift eller som har arbejdet inden for faget tidligere. Eksempelvis var der en mand på 54 år, som har arbejdet inden for hotel- og restaurationsbranchen. Han ønskede et brancheskift, men vidste ikke

helt til hvad. Han kom med til 'Klar til SOSU' og startede på grundforløbet i november 2020 til Social- og sundhedsassistent.

Erfaringen fra 'Klar til SOSU'-forløbene er, at jobgaranti ikke er den eneste overvejelse i forbindelse med uddannelsesvalg for de ledige. Det afgørende er økonomien under uddannelsen. Derfor er muligheden for at tage uddannelsen på 110 % dagpengesatsen vigtig.

Der overvejes også et nyt studieforbereende SOSU-forløb for de unge under 25 år.

#### *Flere sosuer på Seniorområdet*

Trepartsaftalen indeholder en særlig økonomisk ramme til øget rekruttering på sundheds- og ældreområdet. Rammen indeholder blandt andet følgende elementer:

- Fra 1. juli 2021 forpligter kommunerne sig til at ansætte voksne elever over 25 år på social- og sundhedsassistentuddannelsen allerede fra begyndelsen af grundforløbets anden del. Derved sikres elever over 25 år et halvt års elevløn i stedet for SU.

- Kommunerne får forventeligt refunderet alle lønudgifter hertil via AUB (Arbejdsgivernes UddannelsesBidrag). Kolding Kommune holdes dermed forventeligt udgiftsneutral. De endelige kriterier for ordningen udmeldes senest d. 31. marts 2021.

Jobcentret er i dialog med Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen (SSF) om udmøntningen af aftalen, og der har også været afholdt møde med FOA omkring de nye muligheder for uddannelse. SSF vil løbende drøfte med SOSU-skolerne og andre relevante aktører, hvordan den nye ordning for over 25-årige elever på SOSU-assistentuddannelsen bedst muligt synliggøres og implementeres. Det handler bl.a. om dimensioneringen på grundforløbene og hovedforløbene samt ansvarsfordelingen mellem kommunen og SOSU-uddannelserne. Jf. ovenstående afventes en række centrale retningslinjer inden udgangen af marts.

Det er håbet, at der uddannes flere social- og sundhedsassistenter, og at Kolding Kommune får lettere ved at tiltrække voksne til arbejdet i ældreplejen. SOSU-hjælperuddannelsen er ikke omfattet af ordningen, hvilket forventeligt skyldes, at der er større mangel på SOSU-assistenter.

Grundet problematikken med mangel på SOSU-personale, iværksætter SSF primo marts 2021 en rekrutteringskampagne. Kampagnen skal få flere til at uddanne sig indenfor SOSU-området og gerne søge job i Kolding Kommune.

#### *Information og webinarer om opkvalificering til virksomheder og tillidsrepræsentanter*

Restriktionerne som følge af corona har medført nedgang i ordrer for nogle virksomheder, mens andre har oplevet fremgang og efterspørgsel efter nye medarbejdere. Alt efter status på den enkelte arbejdsplads kan det være det rigtige tidspunkt at overveje opkvalificering, og som en del af hjælpen til medarbejdere og virksomheder er der åbnet for flere muligheder for opkvalificering og efteruddannelse end tidligere.

For at gøre opmærksom på både de allerede tilgængelige muligheder, men også dem der p.t. er kommet, er fagbevægelsen, Business Kolding og jobcentret, gået sammen om en informationskampagne rettet mod virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Der er derfor ved at blive produceret en folder med alle mulighederne for efteruddannelse og opkvalificering, som voksne i arbejde kan benytte sig af. I folderen bliver de forskellige økonomiske muligheder samtidig beskrevet. Det er planen, at parterne hver især udsender den til deres medlemmer og samarbejdspartnere.

I foråret samarbejdede man også omkring afholdelse af webinarer, som var åbne for virksomheder, medarbejdere og ledige omkring forskellige emner, og også dette initiativ gentages, hvor bl.a. emnet opkvalificering og efteruddannelse også kommer på dagsordenen.

## Punkt 5: Temadrøftelse: Unges valg af uddannelse

21/3087

### Resumé

Koldings Arbejdsmarkedsråd ønsker, at der arbejdes med at arrangere en ”Mors dag”, fordi forældrene har en stor indvirkning på de unges valg af uddannelse.

På mødet lægges op til en drøftelse af, hvordan en ”Mors dag” kan arrangeres, men også hvilke andre elementer, der indgår i de unges valg af uddannelse, og hvad der kan påvirkes lokalt og kommunalt.

Punktet indledes med et oplæg af Arnt Louw, Ph.d. ved Institut for Uddannelse og Pædagogik v/Aarhus Universitet, som også deltager i den efterfølgende drøftelse. Gennem sin forskning har Arnt Louw arbejdet med de mange faktorer, der påvirker unges valg af uddannelse, og hvordan viden og den personlige oplevelse af et fag har betydning for valget af uddannelse.

### Sagen behandles i

Kolding Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at oplægget og emnet drøftes.

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021

Rådet drøftede oplægget og de mange faktorer, der spiller ind på de unges valg af uddannelse. Rådet enedes om, at forvaltningen skal udarbejde et forslag til, hvordan der kan arbejdes videre med denne dagsorden om uddannelsesvalg. Forslaget skal indeholde konkrete initiativer, der søges om midler til, og rådet præsenteres for det på det kommende møde i juni 2021.

### Fraværende:

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig

### Sagsfremstilling

På Koldings Arbejdsmarkedsråds møde i december 2020 var coronaens indvirkning på erhvervslivet og arbejdsmarkedet på dagsordenen, og særligt behovet for at fortsætte arbejdet med at få unge til at tage en erhvervsuddannelse blev drøftet. Rådet ønskede derfor, at der arbejdes med at arrangere en ”Mors dag”, fordi forældrene også har en stor indvirkning på de unges valg af uddannelse.

På mødet lægges op til en drøftelse af, hvordan en ”Mors dag” kan arrangeres, men også hvilke andre elementer, der indgår i de unges valg af uddannelse, og hvad der kan påvirkes lokalt og kommunalt.

I Kolding Kommunes Ungepolitik er der vedtaget en politisk målsætning om, at 30% af en ungdomsårgang skal gennemføre en erhvervsuddannelse, ligesom antallet af unge på uddannelseshjælp skal reduceres til under 500 unge. Indsatserne for at nå målsætningen er beskrevet i planen ’Flere faglærte unge’ og indeholder bl.a.:

- Øget forældreinddragelse i uddannelses- og vejledningsaktiviteter i Uddannelsesvejledningen
- Uddannelses- og Fritidsjobmesse
- Opprioritering i folkeskolerne af temaet ’Uddannelse og job’ i undervisningen.

I bilaget gennemgås de forskellige aktiviteter og indsatser på området, som er sat i værk for at nå målsætningen, desuden uddybes erfaringerne omkring forældrenes rolle og påvirkning.

Punktet indledes med et oplæg af Arnt Louw, Ph.d. ved Institut for Uddannelse og Pædagogik v/Aarhus Universitet, som også deltager i den efterfølgende drøftelse. Gennem sin forskning har Arnt Louw arbejdet med de mange faktorer, der påvirker unges valg af uddannelse, og hvordan viden og den personlige oplevelse af et fag har betydning for valget af uddannelse.

## **Bilag**

Valg af uddannelse - indsatser og påvirkning.pdf

## **Punkt 6: Nyt fra forvaltningen**

18/1065

### **Resumé**

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet give en orientering om nyt fra forvaltningen.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig

### **Bilag**

Praktikker, voksenlærlinge, løntilskud 4. kvartal 2020.pdf

Kolding Arbejdsmarkedsråd 2021.pdf

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet.pdf

Ledelsesinformation, del 2, februar 2021.pdf

Status på arbejdsmarkedsområdet, februar 2021.pdf

Status på integrationsområdet, februar 2021.pdf

## **Punkt 7: Nyt fra medlemmerne**

18/1065

### **Resumé**

For at sikre en maksimal inddragelse af Koldings Arbejdsmarkedsråds baglande, orienterer rådets medlemmer på mødet om nyt fra deres organisationer.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 04-03-2021**

Orienteringen blev taget til efterretning.

#### **Fraværende:**

Peter Thuesen Andersen

Hans Holmer

Jesper Vera Christensen

Henrik Sig