

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 18-11-2021

Mødedato Torsdag d. 18. november 2021 kl. 07:45

Mødested Jobcenter Kolding

Mødedeltagere Poul Erik Jensen, Eea Haldan Vestergaard, Michael Krogh, Hamlaoui
Bahloul, Tobias K. J. Jørgensen, Benny Dall, Mette Løwe Voss
(Fravær)

Indholdsfortegnelse

Veteranindsatsen i Kolding Kommune, november 2021.....	3
Status på 3-årig HF i Kolding.....	5
Evaluering af Uddannelses- og Fritidsjobmessen 2021 #KickstartKolding.....	7
Temadrøftelse - sygemeldte i beskæftigelsesindsatsen.....	9
Servicekald til virksomhederne i Kolding, efterår 2021.....	13
Rekruttering på en ny måde.....	15
Arbejdskraftsituationen i Kolding Kommune, november 2021.....	17
Arbejdsmarkedsudvalgets beslutninger 2018 - 2021.....	20
Anbefalinger om Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	23
Politisk bestilte analyser, opfølgning november 2021.....	25
Månedsopfølgning og budgetkontrol på arbejdsmarkedspolitik, ultimo november 2021.....	29
Status på arbejdsmarkedsområdet, november 2021.....	31
Konsekvenser af budget 2022 på Arbejdsmarkedspolitik.....	33
Orientering fra formanden.....	34
Orientering fra forvaltningen.....	35
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	36
Underskriftsark.....	37

Punkt 1: Veteranindsatsen i Kolding Kommune, november 2021

21/25069

Resumé

Igennem de sidste seks år har Kolding Kommune arbejdet på at få skabt en stærk og bredt funderet indsats for veteraner. Startskuddet var Byrådets vedtagelse af Veteranpolitikken i 2015, hvor Arbejdsmarkedsudvalget efterfølgende har vedtaget en handleplan, der konkretiserer indsatserne (første plan vedtaget i 2016, senere revideret i 2018).

Handleplanen fra 2018 rummer fokus på nedenstående:

- Anerkendelse og opmærksomhed omkring veteranernes indsats i internationale missioner
- Koordination af indsatsen og brobygning
- Én indgang for veteraner og pårørende
- Drift af et praksisfællesskab på tværs af Kolding Kommune
- En stærk og individuel tilbudsvifte og løbende aktiviteter til veteraner og pårørende.

I Kolding Kommune er der 673 veteraner bosiddende, 280 af dem er fortsat tjenestegørende i forsvaret, mens et ukendt antal af dem var udsendt i perioden mellem 1948 – 1980'erne. I den periode havde de internationale missioner i højere grad karakter af at være fredsbevarende, mens de siden slutningen af 1990'erne har været langt mere risikofyldte og med alvorlige hændelser. Veterankoordinatoren er løbende i kontakt med 50 af de veteraner, der er hjemvendt og oplever udfordringer. Ifølge Veterancentret defineres en veteran således:

En veteran er en person, der på baggrund af en beslutning truffet af Folketinget, regeringen eller en minister, har været udsendt i en international mission i sammenlagt 28 dage mindst én gang.

Veterankoordinator, Ronnie Gram, deltager på mødet og fortæller omkring indsatsen. Desuden om to projekter i pipeline, som har fokus på veteranernes tilbagevenden til det civile liv efter udsendelse bl.a. med fokus på livsmestring og en plads på arbejdsmarkedet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at udvalget drøfter indsatsen for veteraner i Kolding Kommune.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Udvalget drøftede oplægget og veteranindsatsen i Kolding.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Sagsfremstilling

Igennem de sidste seks år har Kolding Kommune arbejdet på at få skabt en stærk og bredt funderet indsats for veteraner. Startskuddet var Byrådets vedtagelse af Veteranpolitikken i 2015, hvor Arbejdsmarkedsudvalget efterfølgende har vedtaget en handleplan, der konkretiserer indsatserne (første plan vedtaget i 2016, senere revideret i 2018). Arbejdsmarkedsudvalget har ansvar for indsatsen, der organisatorisk er placeret som en del af Afdelingen for Det Rummelige Arbejdsmarked.

Handleplanen fra 2018 rummer fokus på nedenstående:

- Anerkendelse og opmærksomhed omkring veteranernes indsats i internationale missioner
- Koordination af indsatsen og brobygning
- Én indgang for veteraner og pårørende
- Drift af et praksisfællesskab på tværs af Kolding Kommune

- En stærk og individuel tilbudsvifte og løbende aktiviteter til veteraner og pårørende.

Koordination på tværs og udadtil

Et af tiltagene fra Veteranpolitikken var ansættelse af en Veterankoordinator. Koordinatoren har det overordnede ansvar for at samle viden og koordinere indsatsen på tværs af de forskellige forvaltninger, som en veteran og familien kan komme i berøring med. Det kan f.eks. både være via jobcentret, social- og sundhedsområdet eller f.eks. via daginstitution eller skole, hvis der er børn, som er påvirkede af en udsendelse eller efterveer fra hjemkomst. Veterankoordinatoren sikrer, at der er én indgang og én kontaktperson, hvor al viden samles. Omkring i de enkelte forvaltninger og afdelinger sidder kontaktpersoner, som har ansvaret for det enkelte fagområde. Tilsvarende har koordinatoren også ansvaret udadtil i form af kontakten til det regionale sundhedsvæsen og de forskellige tilbud hos forsvaret og de frivillige organisationer.

En central samarbejdspartner er Afdelingen for Traume og Torturoverlever (ATT) i Region Syddanmark, hvor man sammen har fået etableret en samarbejdsmodel. Modellen sikrer, at enhver veteran, som er i behandling ved ATT – og som ønsker det – sikres en håndholdt og koordineret indsats via Veterankoordinatoren. Samarbejdsmodellen er nu udbredt til andre kommuner og belært af de gode erfaringer, benytter man nu samme model på andre grupper af borgere f.eks. flygtninge.

Status på veteranindsatsen i Kolding Kommune

I Kolding Kommune er der 673 veteraner bosiddende, 280 af dem er fortsat tjenestegørende i forsvaret, mens et ukendt antal af dem var udsendt i perioden mellem 1948 – 1980'erne. I den periode havde de internationale missioner i højere grad karakter af at være fredsbevarende, mens de siden slutningen af 1990'erne har været langt mere risikofyldte og med alvorlige hændelser. Veterankoordinatoren er løbende i kontakt med 50 af de veteraner, der er hjemvendt og oplever udfordringer. Ifølge Veteracentret defineres en veteran således:

En veteran er en person, der på baggrund af en beslutning truffet af Folketinget, regeringen eller en minister, har været udsendt i en international mission i sammenlagt 28 dage mindst én gang.

Tallet på 50 veteraner dækker derfor over veteraner, som oplever sygdom eller særlige udfordringer efter at være kommet hjem igen efter en udsendelse. I forhold til at Kolding ikke er en garnisonskommune, er tallet for veteraner forholdsvis højt. Kontakten med de 50 indebærer en særlig og håndholdt støtte, hvor der både er kontakt med den enkelte veteran og vedkommendes pårørende – særligt ægtefæller og børn. Tømmefingerreglen for pårørende er, at for hver veteran er der gennemsnitligt 7 pårørende, som udsendelsen og hjemkomsten også berører.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede i juni 2020, at indsatsen for de pårørende skulle styrkes. Baggrunden var en nyetableret familieenhed under Veteracentret, som var skabt for at sætte de pårørende – familie og netværket – mere i fokus. Det opleves til tider, at de pårørende inddrages for sent. Og der er derfor erfaring for, at de skal tænkes mere indgående ind i veteranindsatsen og i forhold til den enkelte veteran, tænkes ind tidligere i forløbet.

Det blev besluttet, at første skridt skulle være en afdækning af de konkrete udfordringer, omfanget af det og behovet for støtte. Endelig at den konkrete indsats udvikles og tilrettelægges med udgangspunkt i veteranerne og deres oplevelser.

Veterankoordinator, Ronnie Gram, deltager på mødet og fortæller omkring indsatsen. Desuden om to projekter i pipeline, som har fokus på veteranernes tilbagevenden til det civile liv efter udsendelse bl.a. med fokus på livsmestring og en plads på arbejdsmarkedet.

Punkt 2: Status på 3-årig HF i Kolding

20/34608

Resumé

I Kolding Kommune er der en gruppe af unge, der kæmper med autisme, angst, depression og opmærksomhedsforstyrrelser. Mange af dem er uddannelseseegnede, men de har ofte behov for mere støtte, end de almindelige ungdomsuddannelser tilbyder.

Derfor besluttede Børne- og Uddannelsesudvalget i februar 2021 at iværksætte en prøvehandling med Kolding HF & VUC om at etablere en ordinær HF-klasse over tre år (HF3).

På mødet vil Studieceterleder Anja Pedersen fra Kolding HF & VUC fortælle om de første erfaringer med HF3.

Sagen behandles i

Børne- og Uddannelsesudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at de første erfaringer med HF3 drøftes, og

at udvalget drøfter, om man kan overføre erfaringerne til andre områder eller uddannelser f.eks. i forbindelse med ordblindhed.

Beslutning Børne- og Uddannelsesudvalget den 10-11-2021

Udvalget drøftede sagen og pålagde forvaltningen at afdække mulighederne for, at erfaringerne fra HF3 kan overføres til andre uddannelser eller områder.

Fraværende:

Benny Dall

Merete Due Paarup

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Orienteringen blev taget til efterretning. Forvaltningen blev pålagt at arbejde videre med at se, hvilke muligheder der er for at inkludere handicappede i et uddannelsesforløb.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Sagsfremstilling

I Kolding Kommune er der en gruppe af unge, der kæmper med autisme, angst, depression og opmærksomhedsforstyrrelser. Mange af dem er uddannelseseegnede, men de har ofte behov for mere støtte, end de almindelige ungdomsuddannelser tilbyder. Det vurderes, at Kolding på hver årgang har ca. 60 unge, der har behov for støtte.

En del af disse unge kommer på uddannelseshjælp, fordi de ikke kan finde en uddannelse, der støtter dem på den rette måde. De kommer således ofte i helt andre uddannelsesstilbud, såsom den Forberedende Grunduddannelse (FGU), Special Minds eller Særlig Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU). Mange af de unge får ikke en ordinær ungdomsuddannelse, selvom de reelt har de kognitive forudsætninger til det.

Derfor besluttede Børne- og Uddannelsesudvalget i februar 2021 at iværksætte en prøvehandling med Kolding HF & VUC om at etablere en ordinær HF-klasse over tre år (HF3).

Om HF3

HF3 er ikke et specialundervisningstilbud, men en helt almindelig HF, som gennemføres over tre år i stedet for to år. Målet er, at de unge får en ordinær ungdomsuddannelse, som åbner mange nye veje til deres fremtid, herunder videregående uddannelser.

De unge har en række særlige behov, som skal imødekommes. Derfor har HF3 etableret et trygt læringsmiljø med:

- strukturerede rammer og en genkendelig skolehverdag
- færre fag på skemaet
- fysiske rammer der sikrer, at de unge kan trække sig tilbage, hvis de har behov for det
- bedre adgang til lektiehjælp og faglig fordybelse
- et loft på 23 elever pr. klasse
- en mentor i alle klassens timer det første år. Det nedtrappes over de tre år.

Kolding Kommunes rolle og økonomi

Kolding Kommunes rolle er at identificere de unge i målgruppen og finansiere den mentorstøtte, som vil være tilstede i timerne i HF3. Det gøres igennem en prøvehandling på tre år. Det er Kolding HF & VUC, som udbyder HF3, og som godkender de unge til HF3.

Prøvehandlingen giver ikke øgede udgifter til Kolding Kommune samlet set, da mange af de unge ellers ville modtage andre uddannelses tilbud, som er dyrere end HF3. HF3 koster ca. 20.000 kr. pr. årselev. Forventningen er derudover, at mindst halvdelen af pladserne på sigt vil blive fyldt af unge fra andre kommuner. Derfor vil den samlede udgift for Kolding Kommune kunne reduceres, når der kommer elever fra andre kommuner.

Efter det tredje år overtager Kolding HF & VUC forløbet og hele den økonomiske forpligtelse. Derefter sikres økonomien i HF3 gennem salg af pladser til Kolding Kommune og omkringliggende kommuner.

På mødet vil Studiecenterleder Anja Pedersen fra Kolding HF & VUC fortælle om de første erfaringer med HF3.

Kolding Kommune afdækker sammen med uddannelsesinstitutionerne, om modellen kan anvendes på andre uddannelser eller målgrupper.

Punkt 3: Evaluering af Uddannelses- og Fritidsjobmessen 2021 #KickstartKolding

21/11101

Resumé

Uddannelses- og Fritidsjobmessen 2021 blev afholdt d. 14. oktober 2021 på HANSENBERG, hvor cirka 2300 elever og lærere deltog i tidsrummet 8.30-15.30, hvorefter 175 forældre besøgte messen.

På messen deltog elever, lærere og forældre, som alle havde mulighed for at møde uddannelsesinstitutioner og virksomheder, som fortalte om uddannelser, fritidsjob og job.

På mødet vil Ungechef Søren Bork Hansen præsentere evaluering af Uddannelses- og Fritidsjobmessen 2021.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Børne- og Uddannelsesudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at evalueringen drøftes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Evalueringen blev drøftet.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede efter Uddannelses- og Fritidsjobmessen i 2019, at messen skulle gennemføres igen i 2020. Sidste års messe blev aflyst som følge af coronapandemien, og blev i stedet afholdt d. 14. oktober 2021.

Uddannelses- og Fritidsjobmessen 2021 blev afholdt d. 14. oktober 2021 på HANSENBERG, hvor cirka 2300 elever og lærere deltog i tidsrummet 8.30-15.30, hvorefter 175 forældre besøgte messen.

Messen skal ses i sammenhæng med Arbejdsmarkedsudvalgets og Børne- og Uddannelsesudvalgets målsætning om, at 30 % af de unge skal søge en erhvervsuddannelse efter grundskolen. Messen er således et led i en række af indsatser, der skal give flere faglærte unge i Kolding.

I alt var cirka 2300 elever (8., 9. og 10. klasse samt FGU) og lærere tilmeldt messen. Ved ankomsten til messen blev eleverne mødt af SkillsDenmark, uddannelsesworkshops og virksomheder, hvor de fik mulighed for at høre, mærke, se og tale om uddannelser, fremtidsmuligheder og fritidsjob. Efter at eleverne havde forladt messen, deltog 175 forældre i fyraftensarrangementet, hvor de fik mulighed for at møde uddannelserne samt høre et foredrag med kultursociolog Emilia van Hauen om generation XYZ.

Følgende uddannelsesinstitutioner deltog:

- IBC
- Munkensdam Gymnasium
- Kolding Gymnasium
- Kolding HF og VUC
- Social- og Sundhedsskolen
- AMU SYD
- Den Jyske Håndværkerskole
- HANSENBERG
- FGU Kolding & Vejen
- EUC Lillebælt.

Følgende virksomheder deltog:

- Phønix Tag Materialer A/S
- LEGO, Plast Maker Academy
- Forsvaret, Føringsstøtteregimentet
- Sydøstjyllands Politi
- Sallinggroup
- Slotssøbadet
- Fakta som en del af Coop Crew
- Elgiganten
- Hotel Koldingfjord A/S.

Følgende havde også en stand:

- Ungdomsskolen/UngKolding med Brandkadetter
- Dansk Industri
- Business Kolding
- Uddannelsesvejledningen
- SkillsDenmark
- Aktiv Fritid.

Evalueringen, som præsenteres til udvalgmødet, består af spørgeskemaundersøgelser fra standholdere, elever, lærere og forældre. Evalueringen suppleres af indsamling af erfaringer med repræsentanter fra UU, planlægningsgruppen og projektledelsen.

Evalueringen præsenteres på mødet af Ungechef Søren Bork Hansen.

Punkt 4: Temadrøftelse - sygemeldte i beskæftigelsesindsatsen

21/9183

Resumé

Mange mennesker vil opleve at blive alvorlig syg undervejs i livet. Det kan påvirke ens fysiske og psykiske evner og derved få en betydning for arbejdsevnen og måske indebære en sygemelding af kortere eller længere varighed.

Denne sag lægger op til en temadrøftelse af de forskellige tilbud, som sygemeldte borgere kan møde i deres forløb. Den viser tal og fakta omkring gruppen af sygemeldte borgere tilknyttet beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune og desuden nogle af de snitflader og samarbejder, der er omkring gruppen i forhold til andre organisationer og parter.

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, vil holde et oplæg på udvalgs mødet som udgangspunkt for temadrøftelsen.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at udvalget drøfter indsatsen og de forskellige tilbud til sygemeldte borgere tilknyttet jobcentret, og

at udvalget godkender, at der igangsættes et forløb med en tydeliggørelse af, hvor der med fordel kan udvikles på sygedagpengeområdet.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Udvalget drøftede indsatsen, og godkendte at der igangsættes et forløb.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Sagsfremstilling

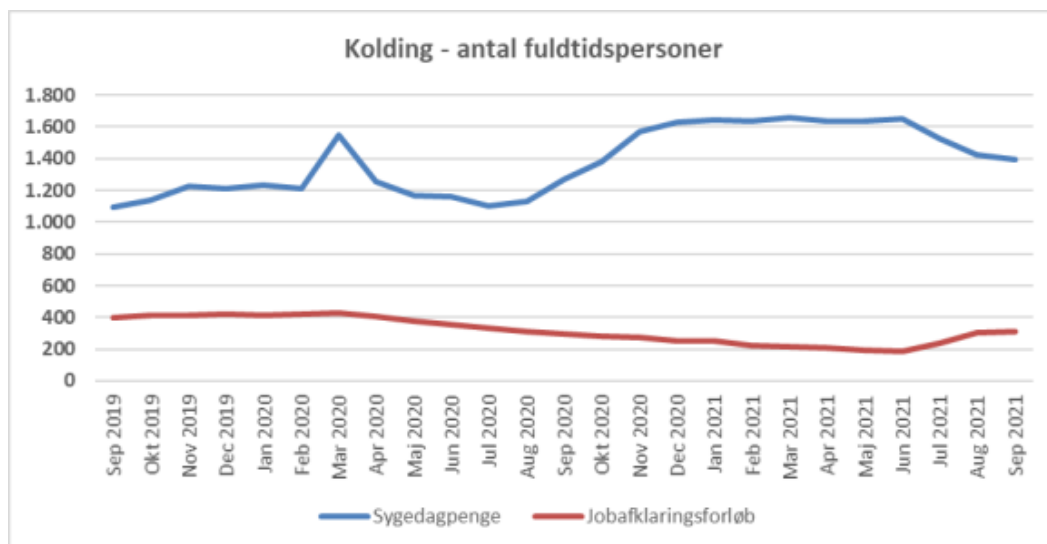
Indledning

Mange mennesker vil opleve at blive alvorlig syg undervejs i livet. Det kan påvirke ens fysiske og psykiske evner og derved få en betydning for arbejdsevnen og måske indebære en sygemelding af kortere eller længere varighed. I de tilfælde kommer en del af den voksne befolkning i berøring med det lokale jobcenter, som tilbyder forskellige indsatser. For langt de fleste mennesker indebærer et sygedagpengeforløb kun en kortvarig kontakt med jobcentret, inden de atter er raskmeldte og retur på job. For nogle borgere kan forløbet dog blive komplekst, uventet eller svært – både pga. sygdommens karakter – men også fordi lovgivningen sætter nogle rammer og krav for forløb, hvor økonomien vil ændre sig undervejs for den enkelte.

Denne sag lægger op til en temadrøftelse af de forskellige tilbud, som sygemeldte borgere kan møde i deres forløb. Den viser tal og fakta omkring gruppen af sygemeldte borgere tilknyttet beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune og desuden nogle af de snitflader og samarbejder, der er omkring gruppen i forhold til andre organisationer og parter. Igennem de seneste år er der gjort en indsats for at skabe en bedre dialog og kommunikation omkring forløbene og den enkelte borger samt den virksomhed, som den sygemeldte er ansat i, hvilket også vil indgå i sagen. En central del af opgaven med de sygemeldte borgere er at fastholde dem i deres job trods sygdom, og i den forbindelse gå i dialog med arbejdsgiver om, hvad der skal til, for at vedkommende kan vende helt eller delvist tilbage til job.

Arbejdsmarkedet og sygemeldte borgere – hvad er situationen november 2021?

Arbejdsmarkedet har været præget af en markant efterspørgsel på medarbejdere siden sommeren 2021. Det påvirker også gruppen af sygemeldte borgere, hvor en eventuel arbejdsgiver kan være mere interesseret i hurtigere at få sin medarbejder retur og gøre en indsats for at fastholde vedkommende, eller virksomheder der melder om større interesse for at få sygemeldte ud i praktik med målet om at få dem ansat på sigt. Samtidig har suspensionen af beskæftigelsesindsatsen under coronanedlukningen medført, at der er en gruppe af borgere, som ufrivilligt har fået deres sygdomsforløb forlænget enten pga. manglende mulighed for behandling og/eller efterfølgende jobafprøvning.

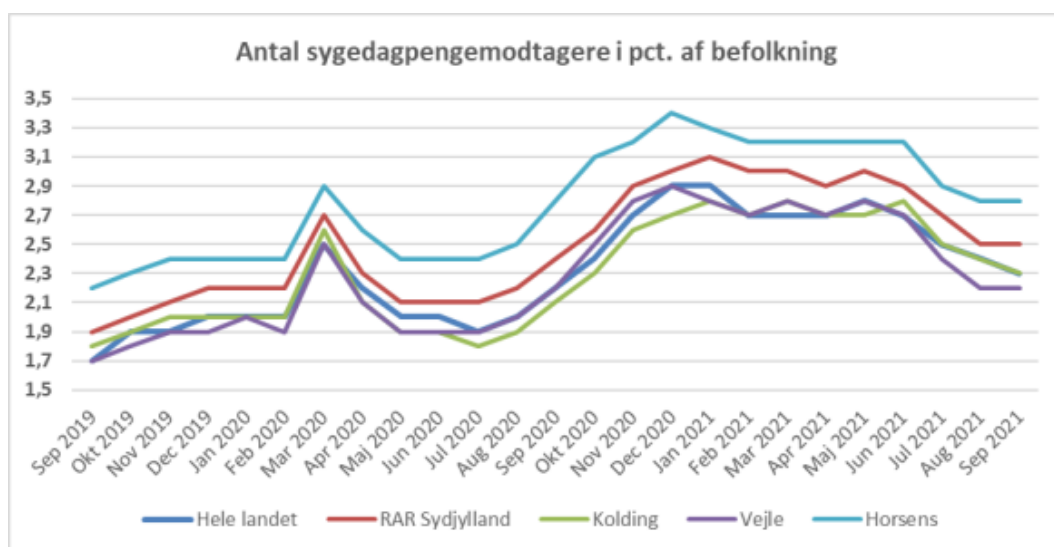


Datakilde: www.jobindsats.dk

Tal og udvikling blandt sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaring

Oktober 2021 har Beskæftigelsesministeriet udgivet en benchmarking af kommunernes resultater på beskæftigelsesområdet. Sammenligningen mellem kommunerne er skabt med udgangspunkt i, hvor mange personer den enkelte kommune kan forventes at have på sygedagpengeområdet på baggrund af kommunens rammevilkår.

Ministeriets seneste offentliggjorte benchmark af kommunernes beskæftigelsesindsats viser, at Kolding er placeret på en 17. plads ud af 98 kommuner. Sygedagpengeområdet udgøres af sygedagpengemodtagere samt personer i jobafklaringsforløb. Målingen er for perioden 2. halvår 2020 – 1. halvår 2021 og placeringen er en forbedring i forhold til sidste gang, hvor Kolding var på en 22. plads i målingen for det forrige halvår (1. halvår 2020 – 2. halvår 2020), og før det var nede på en 33. plads i den tidligere måling for perioden 2. kvartal 2019 til 1. kvartal 2020.



Datakilde: www.jobindsats.dk

Figuren viser, at antalsudviklingen i Kolding har fulgt samme udvikling som landstal, regionstal og sammenlignelige kommuner.

Fakta og eksempler på sygedagpengesager

Gruppen af sygemeldte borgere spænder over mange alvorlige diagnoser, som kan få betydning for arbejdsevnen fremover. Der er ofte tale om nedslidning, alvorlige lidelser som f.eks. hjerneblødninger, kræft, neurologiske lidelser (f.eks. sclerose), svære depressionsforløb eller andre alvorligere psykiske lidelser. En fællesnævner er, at for den enkelte borger betyder det, at de har behov for at få afklaret deres arbejdsevne for at finde ud af, hvad de kan fremover, når de igen skal begynde at arbejde.

Gruppen af sygemeldte borgere voksede ikke, fordi flere blev sygemeldt med COVID-19 eller fik senfølger. Enkelte borgere har haft senfølger, men langt de fleste i gruppen har lidt af de samme sygdomme som i andre perioder. Der er blot

sket en ophobning i antallet af dem, fordi mulighederne for at få dem videre har været lukket ned pga. restriktioner og suspension af beskæftigelsesindsatsen.

Hvad møder sygemeldte borgere i Kolding?

I Kolding er indsatsen for sygemeldte borgere samlet i afdelingen Det Rummelige Arbejdsmarked, som tilbyder borgerne forskellige forløb. Der er samtidig etableret samarbejde på tværs af kommunens forvaltninger, så borgerne kan benytte sig af de forskellige tilbud, som både sundheds- og socialområdet har, ligesom de regionale tilbud også indgår.

Den helt overordnede og mest anvendte indsats for sygemeldte borgere er, at de delvist genoptager arbejdet på deres nuværende arbejdsplads eller alternativt kommer ud i praktik på en anden virksomhed. Samtidig med at medarbejderen gradvist vender tilbage til et arbejdsliv, kan der suppleres med yderligere indsatser. Det kan være fysisk træning eller forskellige andre indsatser, der kan hjælpe ved f.eks. en stresssygemelding. I bilaget kan ses en uddybende forklaring af de tilbudte indsatser og kapaciteten på dem, og der vil ske nedslag i de forskellige tilbud i et oplæg til sagen, som holdes af Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, på udvalgsrådet.

En tæt dialog med borgeren og vedkommendes arbejdsgiver er central for at sikre en succesfuld genoptagelse af jobbet ved raskmelding. I den proces holdes der rundbordssamtaler mellem parterne, hvor tidsperspektivet i sygemeldingen drøftes og muligheden for delvist raskmelding også bliver vendt. Desuden om der kan være behov for hjælpemidler undervejs eller på længere sigt for at arbejdet kan genoptages.

Indsatsen igangsat fra maj 2021

Under nedlukningen pga. corona blev mange indsatser sat på pause, så den arbejdsprøvning, som ofte er et vigtigt element af et afklaringsforløb efter sygdom, kunne i en periode ikke tilbydes borgerne. I perioden fra marts 2020 til juni 2021 har det desuden ikke været muligt for borgere at overgå fra sygedagpenge til et jobafklaringsforløb. Det betød en stigning i antallet af borgere, som ventede på at komme ud i praktik. I maj 2021 vedtog udvalget derfor, at der skulle kanaliseres to medarbejdere over til området for at skabe kontakter ud til virksomhederne, så de ekstra pladser kunne etableres.

En indsats med flere deltagere

Langt de fleste borgere oplever enkle sygedagpengeforløb af kortere varighed og med få kontakter til jobcentret. Men for få borgere bliver forløbene svære pga. sygdommens karakter og kan blive langvarige af forskellige årsager. I de situationer opstår der ofte pressede situationer for den sygemeldte og vedkommendes familie, hvor bekymringer for fremtiden, arbejdsevnen og økonomien fylder meget og kan tage fokus fra at blive rask.

For at sikre en bedre dialog omkring forløbet, de tiltag der sættes i gang og økonomien under sygeforløbet, er der arbejdet med forskellige tiltag:

- *Min Plan* – en designproces med inddragelse af borgere, medarbejdere og sundhedspersonale fra forskellige dele af det offentlige sundhedsvæsen deltog og sammen blev Min Plan skabt. Det er en enkelt, men effektivt aftale- og kommunikationsredskab, som borger og rådgiver samarbejder omkring
- *Økonomisk rådgivning* – inden overgange i sygdomsforløb mellem f.eks. sygedagpenge og jobafklaring tilbydes borgeren en samtale med økonomisk rådgivning omkring den nye ydelse og hjælp til økonomien
- *Dialog med fagforeningerne* – mange borgere vælger at tage en repræsentant fra deres fagforening med til møderne på jobcentret. Mange elementer i lovgivningen kan være svære at forstå, og møderne indeholder mange informationer. Det er derfor centralt med et velfungerende samarbejde med fagforeningerne, og jobcentret mødes med dem i forskellige sammenhænge, hvor udfordringer på området drøftes
- *Møder med Syg i Kolding* – igennem flere år har repræsentanter fra jobcentret mødtes med deltagere fra Syg i Kolding for at drøfte udfordringer og nye måder at gøre tingene på. Deltagerne har både været borgere i sygeforløb, men også kontakthjælpsmodtagere, der var i ressourceforløb eller på vej mod en førtidspension
- Dialog, koordinering og samarbejdet med den sygemeldtes egen læge eller en læge i behandlingsforløbet.

Kommunikation og kontakt ved utilfredshed og klager

I Kolding Kommune er der igennem flere år arbejdet med et begreb om ”styrket borgerkontakt”. Ideen er, at der tages en personlig kontakt med det samme, hvis der viser sig utilfredshed omkring en sag eller en afgørelse. Frem for en skriftlig kommunikation via mail eller brev, så kontaktes borgeren telefonisk og indbydes til et møde. Denne tilgang har ført til, at langt flere klager bliver afklaret hurtigt i forløbet, og kun få sager ender som reelle konfliktsager.

Efterfølgende har vedtagelsen af Borgerens Centrum også ført til en ændret tilgang til dialogen og afgørelserne omkring, hvad et forløb skal indeholde for at bringe en borger fra en sygemelding og retur eller tættere på arbejdsmarkedet.

Borgere har mulighed for at klage over kommunernes afgørelser til den statslige myndighed Ankestyrelsen. Ankestyrelsen er en uafhængig styrelse, som kan ophæve kommunernes afgørelser. Styrelsen kan også stadfæste kommunens afgørelse.

Statistik udarbejdet af Ankestyrelsen viser, at styrelsen i 2020 behandlede 52 sager vedrørende sygedagpengelovgivningen forvaltet af Kolding Kommune. I 9,6 % af sagerne ophævede styrelsen Kolding Kommunes afgørelser. Procentdelen er lavere end det landsgennemsnitlige niveau på 10,7 %.

Ankestyrelsens statistik viser, at antallet af klager over Kolding Kommunes afgørelser har været faldende de seneste år. På landsplan har antallet af klager vedrørende sygedagpengeloven også været faldende. Af tabellen nedenfor fremgår det, at der er sket et større fald i antallet af klager i Kolding. Indekstal med udgangspunkt i 2016 viser for Kolding en halvering i antal klager, hvor landstallet er faldet til indeks 76.

Antal behandlede klager	2016	2017	2018	2019	2020
Kolding - antal	105	60	69	59	52
Hele landet - antal	5.152	4.325	4.296	3.832	3.900
<i>Indekstal - Kolding</i>	<i>100</i>	<i>57</i>	<i>66</i>	<i>56</i>	<i>50</i>
<i>Indekstal - Hele landet</i>	<i>100</i>	<i>84</i>	<i>83</i>	<i>74</i>	<i>76</i>

Datakilde: Ankestyrelsen talportal

Bilag

Tilbud til sygemeldte borgere i Kolding Kommune

Punkt 5: Servicekald til virksomhederne i Kolding, efterår 2021

17/16783

Resumé

På baggrund af den delvise nedlukning pga. corona i 2020 foretog jobcentret i maj måned 2020 servicekald til ca. 2.500 virksomheder. Formålet var at hjælpe virksomhederne med information og vejledning om regeringens hjælpepakker og rekruttering. På baggrund af de gode erfaringer har Arbejdsmarkedsudvalget i august 2020 godkendt, at der foretages servicekald to gange årligt.

Der er derfor, i efteråret 2020 og april 2021, foretaget servicekald til ca. 1.500 virksomheder pr. gang. I efteråret 2021, i ugerne 39-41, er der foretaget servicekald til ca. 1.300 virksomheder med fokus på rekruttering af arbejdskraft og muligheden for ansættelse af personer i småjob. Særligt juleassistance til julehandlen fremhæves i efterårets servicekald.

Efter fjerde omgang servicekald danner der sig det billede, at virksomhederne er positive over for den opsøgende kontakt i forhold til arbejdskraft. Det er dog også tydeligt, at der er behov for forskelligt fokus, når hjælpen tilbydes virksomhederne, alt efter hvilke udfordringer, der pt præger arbejdsmarkedssituationen.

Et muligt næste skridt til at kvalificere denne indsats yderligere er ved at indsamle specifik viden omkring virksomhedernes oplevelse af opkaldene og det generelle samarbejde. Det kan gøres ved at benytte sig af KL's tilfredshedsmåling af jobcentrenes service over for virksomhederne. Tilfredshedsmålingen sikrer også en sammenligning med tilfredsheden i andre kommuner.

Sagen lægger op til en drøftelse af erfaringerne, og hvordan der kan arbejdes videre med opgaven.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses-, og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter tilbagemeldingen på servicekaldet til virksomhederne, bl.a. behovet for justering af dem alt efter behovene på arbejdsmarkedet, og

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender, der arbejdes videre med brug af KL's tilfredshedsmåling med tilhørende benchmarkanalyse.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Godkendt.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Sagsfremstilling

Siden marts måned 2020, hvor Danmark blev delvist nedlukket grundet situationen med corona, har jobcentret prioriteret en styrket indsats over for virksomhederne i Kolding Kommune. Én af indsatserne er udvikling af servicekald til virksomhederne.

I maj måned 2020 foretog jobcentret de første servicekald til ca. 2.500 virksomheder i Kolding Kommune. Formålet med henvendelsen var at høre, hvordan de klarede sig under krisen og at tilbyde hjælp med de udfordringer, de måtte have. Særligt havde dette servicekald til formål at hjælpe virksomhederne med at navigere i diverse hjælpepakker som lønkomensation og arbejdsfordeling m.m.

Med baggrund i de gode erfaringer har Arbejdsmarkedsudvalget på udvalgsmødet i august 2020 godkendt, at der foretages servicekald to gange årligt.

Der er derfor, i september og oktober 2020 foretaget servicekald til ca. 1.500 virksomheder med fokus på at informere virksomhederne omkring de nye styrkede muligheder for uddannelse og opkvalificering. Igen i april måned 2021 blev der blevet foretaget servicekald til ca. 1.500 virksomheder, hvor formålet har været at afdække, hvordan virksomhederne

klarer sig et år efter coronakrisen startede. Det seneste servicekald er foretaget i september og oktober måned 2021 og bliver beskrevet nedenfor.

Servicekald september og oktober 2021

I ugerne 39-41 er der endnu en gang blevet foretaget servicekald til ca. 1.300 virksomheder. Juleassistance er fremhævet som et væsentligt tema i efterårets servicekald. Denne gang har servicekaldet omhandlet rekruttering af arbejdskraft med fokus på *fleksibel* arbejdskraft til at løse arbejdsopgaverne. Der snakkes med virksomhederne om småjobs og lønnede timer som alternativer til fuldtidsansættelse, og de muligheder der er i den forbindelse.

Formålet med opkaldene i denne omgang har været at få en tæt dialog med virksomhederne omkring deres behov for arbejdskraft og forsøge at afhjælpe dette. Eksempelvis ved at snakke om mulighederne for at ansætte medarbejdere i småjob, eller at flere medarbejdere kan dele funktionerne i et job, hvis de ikke kan få den fuldtidsarbejdskraft, som de efterspørger.

Som udgangspunkt for opkaldene har medarbejderne fået udleveret en call guide (vedlagt som bilag). Den indeholder en beskrivelse af formålet med servicekaldet og en samtaleguide til, hvordan de kan indgå i dialog med virksomhederne alt efter, hvad kontaktpersonen kender til, at virksomheden efterspørger. Taleguiden er dermed en måde at sikre en ensretning i opkaldene, og at opkaldene taler ind i virksomhedernes behov.

Registrerede resultater af servicekald efterår 2021:

- Rekruttering: 80
- Småjob: 41
- Fleksjob: 35
- Uddannelse & opkvalificering: 8
- Virksomhedspraktik: 38

Indtil videre er der indgået ovenstående aftaler med virksomhederne, og der arbejdes på en opfølgning af aftalerne.

Fortsatte perspektiver i servicekaldet

Efter fjerde omgang servicekald danner der sig det billede, at virksomhederne er positive over for den opsøgende kontakt i forhold til arbejdskraft. Desuden at der skabes gode kontakter mellem de medarbejdere, der ringer ud og de enkelte virksomheder og på den måde samles der viden om behov og tendenser på det lokale arbejdsmarked. Det er dog også tydeligt, at der er behov for forskelligt fokus, når hjælpen tilbydes virksomhederne, alt efter hvilke udfordringer, der præsenterer arbejdsmarkedssituationen.

Tilfredshedsmåling som yderligere kvalificering af virksomhedssamarbejdet

Et muligt næste skridt til at kvalificere denne indsats yderligere er ved at indsamle specifik viden omkring virksomhedernes oplevelse af opkaldene og det generelle samarbejde. Det kan gøres ved at benytte sig af KL's tilfredshedsmåling af jobcentrenes service over for virksomhederne. Tilfredshedsmålingen sikrer også en sammenligning med tilfredsheden i andre kommuner.

KL's redskab til denne måling består af et standardiseret spørgeskema, der fokuserer på virksomhedernes oplevelse af jobcenteret som samarbejdspartner. Det kan give en hurtig feedback på egne resultater og tilfredsheden hos virksomhederne, og på den måde kan der ske en umiddelbar tilpasning af formen for kontakten.

Ud over spørgeskemaet indeholder løsningen en årlig benchmarkanalyse, hvor kommunale tal sammenholdes med den gennemsnitlige tilfredshed imellem kommunerne. Herigennem vil det være muligt at se, hvordan tilfredsheden blandt virksomhederne i Kolding fordeles sig i forhold til landsplan.

Konkret udsendes spørgeskemaet hver tredje måned på baggrund af jobcenterets indsamlede data om virksomhedskontakt- og besøg. Spørgeskemaet udgøres af en række spørgsmål og et åbent kommentarfelt. Samlet måler tilfredshedsundersøgelsen på tilfredshed, kommunikation og responstid. Ordningen dækker en abonnementsordning, hvor der betales for et år ad gangen. Pris er 12.500,- kr. pr år.

Bilag

Servicekald call guide efterår 2021

Punkt 6: Rekruttering på en ny måde

20/34388

Resumé

Et væsentligt element i en vellykket rekruttering og kort ledighed er muligheden for at medarbejder og virksomhed kan finde hinanden. Kolding Kommune har derfor indledt et samarbejde med Candeno, som tilbyder en online platform, der digitaliserer de væsentligste elementer i jobsøgningsprocessen.

Platformen kan blive et effektivt redskab i rekrutteringsprocessen ved at:

- Virksomhederne enkelt kan søge ledige kandidater tilknyttet de jobcentre i Danmark, der benytter det
- De ledige får hurtig sparring til indholdet i deres CV og hjælp til den grafiske opsætning
- Candeno bruges af jobcentre i Trekantområdet, vikarbureauer, uddannelsesinstitutioner og a-kasser
- Rådgiverne på jobcentret kan følge de lediges jobsøgningsaktiviteter.

På mødet vil Arbejdsmarkedschef Mette Byskov og Ungechef Søren Bork Hansen holde oplæg.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at udvalget drøfter og godkender samarbejdet med Candeno om muligheden for at give virksomhederne adgang til at tilgå de jobsøgendes CV'er online.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Godkendt.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Et væsentligt element i en vellykket rekruttering og kort ledighed er muligheden for at medarbejder og virksomhed kan finde hinanden.

I Arbejdsmarkedsudvalgets ”Politik for kvalificeret arbejdskraft og virksomhedsservice” er det formuleret således:

Vil tilbyde virksomhederne en rekrutteringsservice, der skal være én af flere effektive rekrutteringskanaler for virksomhederne i området. Vi samarbejder på tværs af Trekantområdet om rekrutteringsopgaver. Vi dedikerer os til at finde den bedste kandidat til hvert job uanset bopæl, og giver virksomhederne mulighed for også at trække på den internationale arbejdskraft, der er tilstede i området. Samarbejdet skal nedbryde barrierer mellem kommunegrænserne, så virksomhederne får et større opland af kvalificeret arbejdskraft at vælge ud fra.

I kontakten med virksomhederne er det flere gange blevet efterlyst, at det blev lettere at søge kandidater til ledige stillinger – både dem der er tilknyttet det lokale jobcenter – men også på tværs af kommunegrænser. Kolding Kommune har derfor indledt et samarbejde med Candeno, som tilbyder en online platform, der digitaliserer de væsentligste elementer i jobsøgningsprocessen.

Platformen kan blive et effektivt redskab i rekrutteringsprocessen ved at:

- Virksomhederne enkelt kan søge ledige kandidater tilknyttet de 35 jobcentre i Danmark, der benytter det
- De ledige får hurtig sparring til indholdet i deres CV og hjælp til den grafiske opsætning
- Candeno bruges af jobcentre i Trekantområdet, vikarbureauer, uddannelsesinstitutioner og a-kasser

- Rådgiverne på jobcentret kan følge de lediges jobsøgningsaktiviteter.

En åben adgang for virksomheder og uddannelsesinstitutioner

Systemet er åbent, så virksomheder og vikarbureauer kan lede efter nye medarbejdere. Det er let søgbart, og de kan selv tage kontakten til de ledige og kalde ind til samtale. På den måde giver det kortere vej mellem virksomhed og den nye medarbejder.

Flere uddannelsesinstitutioner har også købt platformen og benytter den til deres studerende og dimittender. I den situation giver det dem mulighed for at lægge deres CV op undervejs i studiet og på den måde få et godt studiejob eller en virksomhed, hvor man kan skrive opgave og komme i praktik. Når de unge bliver færdige med deres uddannelser og som dimittender skal søge deres første job, er de allerede godt inde i systemet.

Flere jobcentre og virksomheder i området benytter allerede platformen, hvilket igen gør det hurtigere at søge kandidater på tværs af kommunegrænserne. Kolding Kommune samarbejder allerede med Candeno om de lediges CV'er, hvor de får sparring på det indholdsmæssige og gode råd omkring opsætningen af dem inden for 24 timer. Fra både de ledige og rådgiverne meldes der om stor tilfredshed med denne ordning, og det nye er, at CV'erne også bliver søgbare for virksomhederne og tilgængelige online.

I forhold til lovgivningen er det et krav som ledig, at man lægger sit CV på den statslige portal Jobnet.dk og vedligeholder det regelmæssigt. Den nye platform sikrer fuld integration over til Jobnet, så de ledige kun skal vedligeholde ét CV. Mange virksomheder oplever dog, at Jobnet ikke er så intuitivt at søge i, og der er også udfordringer omkring at søge på tværs af de kommuner, hvor de ledige er tilmeldt.

Information omkring den nye platform

I forbindelse med overvejelsen omkring køb af Candeno, har der været dialog med de lokale og regionale afdelinger af vikarbureauer, som alle benytter det, og derfor er der et umiddelbart samarbejde omkring det, når det bliver implementeret. I forhold til de lokale virksomheder er det planen, at der arrangeres en række besøg hos de største virksomheder i området for at introducere dem for muligheden for selv at søge deres næste medarbejdere. Og så vil nyheden også blive bragt via de forskellige medier, som Ungecentret og Jobcenter Kolding har adgang til.

Økonomi

Prisen for at købe og implementere Candeno er delt op på 25.000 kr. for at tilpasse til Koldings behov, og derefter er det en årlig udgift på 75.000 kr.

På mødet vil Arbejdsmarkedschef Mette Byskov og Ungechef Søren Bork Hansen holde oplæg.

Punkt 7: Arbejdskraftsituationen i Kolding Kommune, november 2021

21/20746

Resumé

Denne sag giver et overblik over de tiltag, som Jobcenter Kolding og Ungecentret har sat i gang sammen med forskellige samarbejdspartnere for at øge udbuddet af arbejdskraft. Desuden er der et udvalg af tal og data om den nuværende situation.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Ledigheden i Kolding er faldet til 2,7 %, mens den på landsplan er 3,3 %, og den sidste måned er 272 borgere gået fra ledighed til job, mens 303 i samme periode er blevet ledige. Det vidner om, at der stadig er en stor bevægelighed i arbejdskraften.

Denne sag skitserer nogle af de initiativer, der er sat i gang for at afhjælpe behovene for arbejdskraft. I løbet af efteråret er der f.eks. foretaget 1.300 serviceopkald til virksomhederne for at have en dialog med dem omkring behov for rekruttering eller andet, som jobcentret kan være behjælpelig med.

Statistik for forgæves rekrutteringer i Sydjylland, udarbejdet af STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) i september, viser, at brancherne sundhed, omsorg og personlig pleje oplever forgæves rekrutteringsforsøg ved en stor del af jobopslagene. Stillingsbetegnelser inden for hotel, restauration, køkken og kantine er ligeledes berørt af stor mangel på arbejdskraft. Det samme gør sig gældende for medarbejdere til rengøring. Også industriproduktion har oplevet en stor stigning i forgæves rekrutteringsforsøg.

Tiltag igangsat af Jobcenter Kolding og Ungecentret for at imødegå arbejdskraftmanglen

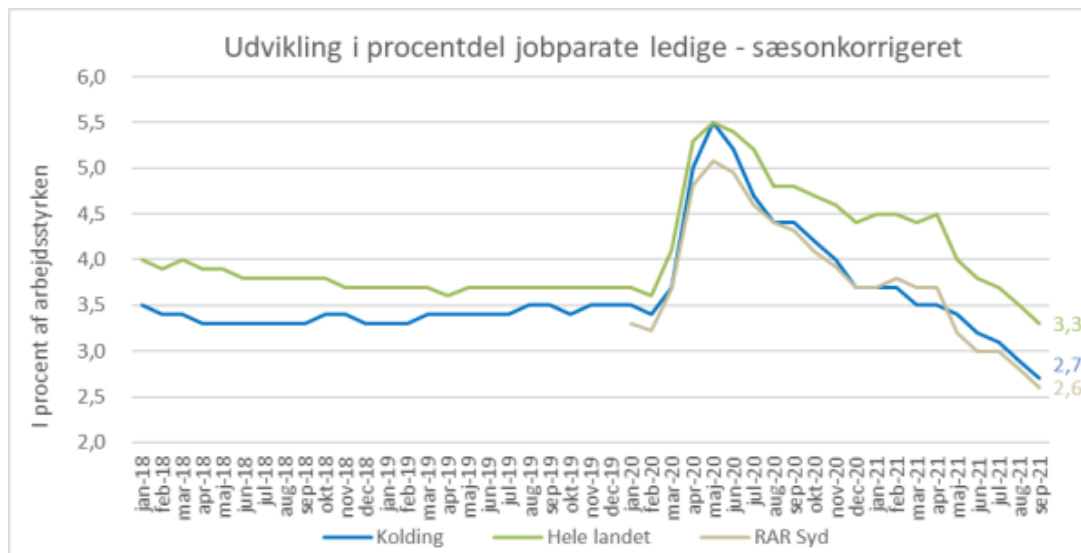
Jobcentret og Ungecentret har igangsat følgende initiativer for at koble ledige med brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. De forskellige tiltag sker i et samarbejde med arbejdsmarkedets parter, som alle har en rolle at spille i at opfylde behovet for at skaffe flere medarbejdere til virksomhederne.

- Sammen med HANSENBERG, Horesta og Vejle og Fredericia Kommuner har Jobcenter Kolding startet et projekt i regi af STAR om et femugers kursus som ufaglært serveringspersonale for at afhjælpe mangler på personale på hoteller og restauranter. Fra Kolding deltog 20 ledige i kurset. Der blev afholdt matchdag mellem restauranter, hoteller og caféer fra alle tre kommuner d. 27. oktober, hvor interesserede arbejdsgivere kunne møde deltagerne. Der deltog fire arbejdsgivere, som repræsenterede i alt 11 restauranter og caféer, og alle fire gik hjem med navnene på hver to kandidater, som de skal tale videre med i forhold til ansættelse.
- I ugerne 39 – 41 er der gennemført 1.300 servicekald til virksomhederne i Kolding om understøtning fra jobcentret. Samme måned er 80 ledige gået i gang med opkvalificering og kurser, og i oktober gennemføres uddannelsesdating for 150 – 200 unge.

- Der arbejdes på et husassistentprojekt målrettet de ledige, der er længere væk fra arbejdsmarkedet, og som ikke kan klare et fuldtidsjob. De lærer om hygiejne, lettere rengøring, servering m.m. Tanken er, at de kan få ansættelse på plejehjem eller sygehuse, hvor de kan hjælpe til med at anrette morgenmad og foretage lettere rengøring f.eks. tre timer om dagen. Forløbet er f.eks. målrettet borgere tilkendt et fleksjob. Forløbet planlægges sammen med HANSENBERG og AMU SYD, og der forventes opstart februar/marts 2022.
- Ungecentret og AMU SYD har startet et forløb for unge under 30 omkring transport (lastbil, bus eller varebil). Det har kørt i august/september med snuseforløb, hvor de unge bliver afklaret på, om det er en vej, de vil videre ad. Indtil videre har syv valgt at gå i gang med at tage kørekort. Tilbuddet forbliver fortsat åbent, hvis der kommer interesserede ledige ind, som vil i gang.
- Klar til SOSU er fortsat et tilbud til de ledige, hvor et nyt hold er startet op. Det er et samarbejde mellem Kolding Kommune (HR og Seniorområdet) om SOSU-skolen, som kører fremadrettet. Lige nu arbejdes der på at afvikle to forløb i 2022 op mod opstart på uddannelsens grundforløb. Der arbejdes også med tanker om et Klar til SOSU for tospogede, hvor dansk vil blive opprioriteret som en del af uddannelsen.
- Jobcentret har fået midler fra den regionale uddannelsespulje målrettet ledige, der er over 50 år. Sammen med AMU SYD er der afholdt uddannelsesdag for målgruppen, og 30 ledige deltog. På dagen hørte de om mulighederne for at få foretaget en realkompetencevurdering (RKV) for at få kortlagt alle de kompetencer og kvalifikationer (erhvervede og tillærte) som et langt arbejdsliv har givet dem i forhold til tidligere arbejds erfaring og uddannelse. Tanken er at det er første skridt hen mod opkvalificering eller brancheskifte eller muligheden for at gå fra ufaglært til faglært. P.t. har jobcentret 338 dagpengemodtagere tilmeldt, der er over 50 år.
- D. 29. oktober 2021 blev der igen afholdt Jobdating på Jobcenter Kolding. På dagen mødte 100 ledige og 13 virksomheder op sammen med AMU SYD, som deltog til en snak om opkvalificering i forbindelse med nyt job.
- Arbejdsmarkedsudvalget har tidligere vedtaget, at der to gange om året skal foretages servicekald ud til virksomhederne i Kolding. Dette foregik i ugerne 39 – 41, og der blev gennemført 1.300 servicekald. Opkaldene førte til, at virksomhederne har bedt om hjælp til 80 rekrutteringer, 35 fleksjob, 41 småjob, 38 virksomhedspraktikker og otte henvendelser vedr. uddannelse og opkvalificering.
- Onsdag d. 27. oktober 2021 blev der arrangeret uddannelsesdating for ledige under 25 år eller deltagere på FGU, hvor de kunne møde virksomheder og høre om de forskellige job, snakke med vejledere og med andre unge, der allerede er i gang med en uddannelse. Der deltog mellem 150 – 175 ledige unge i arrangementet, som afvikles igen til næste år.
- Fem ledige fra Kolding har deltaget i et forløb i Job7regi, hvor dimittender med uddannelser inden for markedsføring eller f.eks. digitale multimediedesignere bliver uddannet som digitale koordinatore. De har fået en googlecertificering og lært om søgeoptimering og hjemmesideannoncering. Forløbet blev afsluttet med en matchdag med virksomheder med henblik på praktik og ordinær beskæftigelse. Alle fem Kolding-deltagere gennemførte uddannelsen, og der arbejdes nu på det videre forløb mod job som digital koordinator.
- STAR og TAXA SYD har sammen udarbejdet et opkvalificeringsforløb til taxachauffør, hvor der p.t. akut mangler ca. 30 chauffører i Trekantområdet til blandede vagter. Projektet starter op medio november.

Status på ledighed

Ledigheden er faldet kraftigt siden toppunktet under coronakrisen på arbejdsmarkedet. I figuren nedenfor fremgår udviklingen:



Datakilde: Danmarks Statistik, tabel AUS08

I Kolding var ledighedsprocenten i september 2,7 %, mens den var 2,6 % i RAR Syd, og tallet på landsplan var 3,3 %. I Kolding svarer en ledighed på 2,7 % til 1.262 fuldtidsledige. Fra august til september faldt dette antal med 70 fuldtidsledige. I september afsluttede Jobcenter Kolding og Ungecentret 272 personer til arbejde eller uddannelse. Der er tale om en meget dynamisk gruppe, hvoraf en stor del kun er kortvarigt i systemet imellem job. Gruppen består bl.a. af forsikrede ledige, jobparate ledige og unge, der er åbenlyst uddannelsesparate.

I forhold til den gruppe af jobparate ledige, som p.t. er tilmeldt Ungecentret eller Jobcenter Kolding, er der følgende fakta omkring dem:

- 163 er jobparate kontanthjælpsmodtagere
- 997 er forsikrede ledige
- Heraf er 93 i et forløb ved en A-kasse, der løber de første tre måneder af ledigheden
- Heraf er 361 langtidsledige med en ledighed på over 42 uger det seneste år
- Heraf er 223 ledige dimittender, hvilket er et fald på 26 fra september. Tallet er 114 personer lavere end samme måned sidste år
- 358 var i virksomhedspraktik eller løntilskud i september måned.

Udenlandsk arbejdskraft i Kolding

Overordnet er antallet af fuldtidsbeskæftigede (dansk og udenlandsk) i Kolding Kommune steget med ca. 1.000 fuldtidsbeskæftigede siden begyndelsen af 2020. En del af arbejdsstyrken er udenlandsk arbejdskraft. Under de nationale nedlukninger har der været mindre nedgange i den udenlandske arbejdskraft i Kolding, men overordnet set har niveauet været rimelig konstant i 2020.

I løbet af 2021 er antallet af fuldtidsbeskæftigede med udenlandsk statsborgerskab steget markant. Derfor udgør udenlandsk arbejdskraft nu en større andel af det samlede antal beskæftigede i Kolding Kommune. I juni 2021 udgjorde udenlandsk arbejdskraft 5,3 % ud af det samlede antal beskæftigede mod 4,8 % før corona. Dermed har Kolding haft en større stigning i antallet af udenlandske beskæftigede end resten af landet. Udviklingen gælder for dem med statsborgerskab fra et EU/EØS/EFTA land, herunder de østeuropæiske lande. Størstedelen af den udenlandske arbejdskraft i Kolding kommer fra Polen, Rumænien, Tyskland og Litauen.

Stigningen i antallet af fuldtidsbeskæftigede med udenlandsk statsborgerskab er særlig sket i brancherne ”byg- og anlæg” og ”rengøring og andre operationelle services”, som også er de brancher, der har størst mangel på arbejdskraft.

Punkt 8: Arbejdsmarkedsudvalgets beslutninger 2018 - 2021

19/1611

Resumé

Sommeren 2019 vedtog Arbejdsmarkedsudvalget fem nye politikker, som favner hele udvalgets ansvarsområde. Valgperioden 2018 – 2021 er ved at rinde ud, hvilket giver anledning til en status på, hvilke resultater der er opnået i perioden, og hvilket mønster der viser sig ud fra de beslutninger og tiltag, som er skabt under politikkerne.

Med udgangspunkt i dette og ved en gennemgang af politikkerne, tegner der sig et billede, som kan gives disse fire overskrifter af, hvordan der er prioriteret og igangsat indsatser og projekter:

- *Det skal være lettere at være borger i Kolding*
- *Det skal også være lettere at være virksomhed i Kolding*
- *De unge skal med og i gang med uddannelse og job*
- *Der skal være plads til flere på arbejdsmarkedet.*

På udvalgsmødet lægges der op til en drøftelse af periodens prioriteringer og resultater, og hvordan denne viden og tilgang skal overleveres til det kommende Arbejdsmarkedsudvalg.

Til sagen hører et bilag, som giver en oversigt over ovenstående nedslag i Arbejdsmarkedsudvalgets beslutninger mellem 2018 – 2021.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at udvalget drøfter overblikket, og hvordan der skal ske en overlevering til det nye Arbejdsmarkedsudvalg.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Udvalget drøftede overblikket og besluttede, at overleveringen skal indgå i opstarten og introduktionen af det nye udvalg.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

I sommeren 2019 vedtog Arbejdsmarkedsudvalget fem nye politikker, som favner hele udvalgets ansvarsområde. Forud var gået en proces med besøg og inspiration hos andre kommuner og temadrøftelser af både faglige emner, men også omkring serviceniveau til borgere og virksomheder, vigtigheden af kommunikation og inddragelse af frivillige og samarbejdspartnere og overvejelser om, hvad et arbejdsliv indeholder for alle de mennesker, der skal have et job.

Politikkerne indeholder udvalgets politiske ambitioner, og skitserer hvordan der skal prioriteres i den kommende periode, og så er de rangordnet med en overordnet politik ”Arbejdsliv til alle” og opdelt efter forskellige emner:

- Ungepolitikken – hjælper unge med livsmestring og arbejdsliv
- Politik for det rummelige arbejdsmarked – et arbejdsliv til alle mennesker
- Politik for kvalificeret arbejdskraft og virksomhedsservice – arbejdsliv der skaber vækst for den enkelte, virksomheder og fællesskabet
- Politik for integration og international arbejdskraft – arbejdsliv der integrerer mennesker i Kolding.

Der følges løbende op på politikkerne i den månedsopfølgning, som fast er på mødedagsordenen hos udvalget. I forhold til økonomien på området har udarbejdelsen af politikkerne betydet en prioritering af, hvad udvalget vil bruge penge til.

Inden politikkerne blev udarbejdet, besluttede Arbejdsmarkedsudvalget nogle grundprincipper omkring menneskesynet og tilgangen til de ledige omkring frihed og ansvar og det serviceniveau, som virksomheder skulle opleve. Alt sammen for at skabe rammen om en anden måde at arbejde med at være et jobcenter, et ungecenter og en sprogskole for borgere og virksomheder i Kolding.

Det blev formuleret på denne måde i Arbejdslivspolitikken:

”Mennesker er unikke, og derfor sætter vi fokus på det enkelte menneske og lægger ikke en fælles skabelon ned over alle.

Vi skal give mere frihed til at finde individuelle løsninger, så vi bevæger os fra sikre valg i en firkantet lovgivning til sund fornuft.

Vi understøtter virksomhederne i deres erhvervsudvikling med arbejdskraft, kompetencer og muligheder for et rummeligt arbejdsmarked.

Det gode liv er sat sammen af mange dimensioner. Det kan, og skal vi ikke sætte på skabelon. Samfundsliv, kulturliv, fritidsliv, familieliv og ikke mindst arbejdsliv er alt sammen med til at skabe det gode liv”.

Disse principper blev overliggeren for de fire fagpolitikker og for den tilgang, der skulle være til omverdenen, som er en uundværlig og central medspiller i at få en kommunal beskæftigelsesindsats til at lykkes.

Et overblik over indsatser og tiltag

Valgperioden 2018 – 2021 er ved at rinde ud, hvilket giver anledning til en status på, hvilke resultater der er opnået i perioden, og hvilket mønster der viser sig ud fra de beslutninger og tiltag, som politikkerne har skabt.

Med udgangspunkt i ovenstående og i gennemgangen af politikkerne, tegner der sig et billede, som kan gives disse fire overskrifter af, hvordan der er prioriteret og igangsat indsatser og projekter:

- *Det skal være lettere at være borger i Kolding*
- *Det skal også være lettere at være virksomhed i Kolding*
- *De unge skal med og i gang med uddannelse og job*
- *Der skal være plads til flere på arbejdsmarkedet.*

Og i forhold til de beslutninger, der er truffet, så er nogle af de mest iøjnefaldende anført nedenfor:

Det skal være lettere at være borger i Kolding

- Julehjælpen
- Feriehjælpen
- Gældsrådgivning
- Færre fejludbetalinger
- Teams omkring borgeren
- Brev til ministeren om digitale samtaler.

Det skal også være lettere at være virksomhed i Kolding

- Bedre formidling – digital virksomhedskontakt
- To årlige servicekald
- Jobdating
- Samarbejde med Powerjobsøgerne
- Læse-, skrive-, regneambassadører
- Strategisk rekrutteringspartnerskaber til virksomheder
- Bæredygtighedsstafet
- Bæredygtigt arbejdsliv.

De unge skal med og i gang med uddannelse og job

- Talentudviklerne
- Uddannelses- og Fritidsjobmessen
- Uddannelsesdating
- Målsætninger og massiv indsats for at alle får en (erhvervs-)uddannelse
- Brandkadetter
- Flere unge i transportbranchen
- Landbruget som levevej
- Indsats for dimittender
- Nyt tilbud om treårig HF (prøvehandling)
- Flere fritidsjob: Coop Crew, fritidsjobkoordinator og Hånd-i-hånd projektet
- Back in Business i Kolding

Der skal være plads til flere på arbejdsmarkedet

- Flere i fleksjob – samarbejde med andre og egne indsatser
- Kultur i arbejde
- Personlige borgerstyrede budgetter
- Sociale effektinvesteringer
- Multifoods
- SheWorks
- Erfaringer fra ”Kultur og job” bredes ud til alle målgrupper
- Veteranindsatsen – revideret handleplan og mere fokus på de pårørende
- Meritgodkendelse af medbragt uddannelse
- Borger-til-borgerhjælp ved ressourceforløb (Peerindsats)
- Foreningssekretariat for fleksjobbere

På udvalgsrådet lægges der op til en drøftelse af periodens prioriteringer og resultater, og hvordan denne viden og tilgang skal overleveres til det kommende Arbejdsmarkedsudvalg.

Til sagen hører et bilag, som giver en oversigt over ovenstående nedslag i Arbejdsmarkedsudvalgets beslutninger mellem 2018 – 2021.

Bilag

Arbejdsmarkedsudvalget 2018 - 2021, nedslag i beslutninger vers.2.0

Punkt 9: Anbefalinger om Koldings Arbejdsmarkedsråd

21/13818

Resumé

1. januar 2015 blev Koldings Arbejdsmarkedsråd etableret som en videreførelse af det samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, som var etableret i det daværende Lokale Beskæftigelsesråd (LBR). De var blevet nedlagt som en del af beskæftigelsesreformen, hvor de lokale råd blev erstattet af fem regionale arbejdsmarkedsråd.

I Kolding ønskede man, at samarbejdet og muligheden for rådgivning til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet omkring lokale forhold på arbejdsmarkedet skulle fortsætte, og Koldings Arbejdsmarkedsråd blev oprettet baseret på de samme principper omkring deltagelse og repræsentation som i det tidligere LBR.

Der er gennemført en evaluering af rådet med henblik på en revidering af det i den kommende valgperiode. Det anbefales fra medlemmerne, at rådet fortsætter, men at der sker en skærpelse af rådets vision og mission, og at dette også skal afspejles i deltagerkredsen i rådet. Desuden at der med fordel kunne lægges op til en større agilitet, så relevant udvikling og udfordringer på arbejdsmarkedet hurtigere kan adresseres.

Sagen indeholder en række anbefalinger, og et udkast til en revideret forretningsorden er vedhæftet som bilag. I sagen lægges op til, at Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet videregiver deres anbefalinger til det nye byråd, som træffer den endelige beslutning omkring Koldings Arbejdsmarkedsråd og i så fald også godkender forretningsordenen.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter anbefalingerne fra Koldings Arbejdsmarkedsråd, og hvordan de videregives.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Udvalget drøftede og godkendte anbefalingerne om Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

1. januar 2015 blev Koldings Arbejdsmarkedsråd etableret som en videreførelse af det samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, som var etableret i det daværende Lokale Beskæftigelsesråd (LBR). De var blevet nedlagt som en del af beskæftigelsesreformen, hvor de lokale råd blev erstattet af fem regionale arbejdsmarkedsråd.

I Kolding ønskede Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet, at samarbejdet og muligheden for rådgivning omkring lokale forhold på arbejdsmarkedet til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet skulle fortsætte, og man besluttede at oprette Koldings Arbejdsmarkedsråd baseret på de samme principper omkring deltagelse og repræsentation som i det tidligere LBR. Rådet fik tildelt et budget på 350.000 kr. og opgaven med at rådgive og en mulighed for at igangsætte kampagner og lokale initiativer for at få flere i job og uddannelse. Rådet er sammensat af repræsentanter fra fagbevægelsens lokale afdelinger, lokale erhvervsskoler, virksomheder, handicaporganisationer, Business Kolding og formand og næstformand fra Arbejdsmarkedsudvalget og formanden fra Social- og Sundhedsudvalget.

Anbefalinger til justering af Koldings Arbejdsmarkedsråd

I juni 2021 valgte rådsmedlemmerne at gennemføre en evaluering med henblik på en revidering af rådet i den kommende valgperiode. Indholdet skulle være omkring rådets virke, funktion og arbejde. Desuden blev der også efterlyst anbefalinger til det kommende arbejde og en eventuel justering af deltagerkredsen (sammenfatningen af evalueringen er vedlagt som bilag). Evalueringen skulle sendes til drøftelse i Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet, som efterfølgende skulle videregive deres anbefalinger til det nye byråd, som træffer beslutning om arbejdsmarkedsrådets rolle i den kommende valgperiode.

I forhold til selve rådets funktion og sammensætning, så udtrykker alle rådsmedlemmer stor tilfredshed med muligheden for at kunne mødes på tværs med parterne fra det lokale arbejdsmarked og på den måde være i dialog med både det politiske niveau i kommunen og med hinanden. Det anbefales derfor fra medlemmerne, at rådet fortsætter også ind i næste valgperiode, men at der sker en skærpelse af rådets vision og mission, og at dette også skal afspejles i deltagerkredsen i rådet. Desuden at der med fordel kunne lægges op til en større agilitet, så relevant udvikling og udfordringer på arbejdsmarkedet hurtigere kan adresseres.

Nyt fokus på det lokale arbejdsmarked

Nedenfor er anført anbefalingerne til Koldings Arbejdsmarkedsråd i perioden 2021 – 2025. Vedhæftet sagen er desuden et udkast til ny forretningsorden for rådet med udgangspunkt i nedenstående.

- Rådet skal i højere grad rette fokus på aktuelle udfordringer på det lokale og regionale arbejdsmarked. Herunder hvordan der kan skabes et samarbejde på tværs for at afhjælpe virksomhedernes behov for arbejdskraft og opkvalificere de ledige, der er til rådighed
- Rådet skal styrkes i sin rolle som rådgivende for både Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet. Dette kan ske ved, at dagsordenen for møderne bliver mindre sagsbehandlende til fordel for temamøder omkring aktuelle udfordringer og behov
- Til temamøderne skal der i højere grad tænkes inddragelse og invitation af øvrige byrådspolitikere og samarbejdspartnere og videnspersoner, som er relevante for det pågældende tema
- Den nuværende deltagerkreds foreslås justeret en smule med flere deltagere fra de lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Det anbefales, at de øvrige deltagere fortsætter i rådet
- Rådet skal fortsat have sit eget budget på 350.000 kr. som f.eks. skal dække udgifterne til temamøderne
- Koldings Arbejdsmarkedsråd skal i højere grad tænkes ind i fællesmøder og andre arrangementer med Arbejdsmarkedsudvalget og tilsvarende i møder med resten af Byrådet.

I sagen lægges op til, at Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet videregiver deres anbefalinger til det nye byråd, som træffer den endelige beslutning omkring Koldings Arbejdsmarkedsråd og i så fald også godkender forretningsordenen.

Bilag

UDKAST_forretningsorden_Koldings_Arbejdsmarkedsråd_2021 - 2025_november 2021.docx

Punkt 10: Politisk bestilte analyser, opfølgning november 2021

20/13164

Resumé

I perioden fra 2018 og frem har der været to politisk bestilte analyser med henblik på at optimere beskæftigelsesområdet. Denne sag indeholder en opfølgning på anbefalingerne fra dem, samt hvordan beslutningerne er blevet implementeret og status på dem ultimo 2021.

Som en del af budgetaftalen for 2019 vedtog Byrådet, at der skulle udarbejdes en analyse af det specialiserede socialområde og arbejdsmarkedsområdet (Implement). Da Byrådet vedtog budget 2020 blev der indarbejdet en bevillingsnote, hvor det blev besluttet at udarbejde en analyse, der kvalificerer budgetgrundlaget for 2020 og i den forbindelse anviser nye tiltag, der kan igangsættes med henblik på at sikre et budget i balance (BDO).

Da Arbejdsmarkedsudvalget efterfølgende politisk behandlede budget 2020, blev det besluttet at iværksætte en handleplan i forsøget på at undgå fremtidige besparelser.

I denne sag gennemgås resultaterne af analyserne kort, og der samles op på indsatserne i handleplanen. Implementanalysen, BDO-analysen og uddybning af handleplanen er vedlagt som bilag.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter opfølgningen på analyser og handleplan.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Udvalget drøftede opfølgningen.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Indledning

I perioden fra 2018 og frem har der været to politisk bestilte analyser med henblik på at optimere beskæftigelsesområdet. Denne sag indeholder en opfølgning på anbefalingerne fra dem, samt hvordan beslutningerne er blevet implementeret og status på dem ultimo 2021.

Som en del af budgetaftalen for 2019 vedtog Byrådet, at der skulle udarbejdes en analyse af det specialiserede socialområde og arbejdsmarkedsområdet. Denne blev forelagt Byrådet i juni, og efterfølgende besluttede Økonomiudvalget og Byrådet, at de berørte fagudvalg skulle igangsætte de anbefalede effektiviseringer, som strakte sig over årene 2019 – 2021.

Da Byrådet vedtog budget 2020 blev der indarbejdet en bevillingsnote, hvor det blev besluttet at udarbejde en analyse, der kvalificerer budgetgrundlaget for 2020 og i den forbindelse anviser nye tiltag, der kan igangsættes med henblik på at sikre et budget i balance. BDO-analysen indeholdt to elementer – dels en analyse af budgetgrundlaget og dels en række anbefalinger til mulige potentialer til nedbringelse af udgiftsniveauet.

Da Arbejdsmarkedsudvalget efterfølgende politisk behandlede budget 2020, blev det besluttet at iværksætte en handleplan, der skulle sikre et budget i balance i forsøget på at undgå fremtidige besparelser. Den blev besluttet i maj 2020, og efterfølgende har udvalget løbende fået en opfølgning på, hvordan indsatserne fra analyserne er implementeret i organisationen. Desuden er flere elementer fra de to analyser indarbejdet i handleplanen.

I denne sag gennemgås resultaterne af analyserne kort, og der samles op på indsatserne i handleplanen. Implementanalysen, BDO-analysen og uddybning af handleplanen er vedlagt som bilag.

Implementanalysen i 2019

I analysen blev der peget på seks konkrete områder, hvor der var identificeret et besparelspotentiale. Besparelspotentialet blev realiseret igennem effektiviseringer og et ændret serviceniveau. Områderne var:

- Forberedelse og afholdelse af samtaler
- Håndtering af henvendelser fra borgerne
- En mere effektiv indsats for ledige og virksomheder
- Øget effektivitet på danskuddannelsesområdet
- Højere effektivitet i aktiveringstilbud
- Effektivisere Økonomisk Rådgivning.

- *Forberedelse og afholdelse af samtaler*

Der er indført selvbookning for borgerne, lokalestyringssystem og kapacitetsstyring ift. samtaler. Desuden benyttes drejebøger for den gode samtale, og arbejdsgange for dokumentation og kvalitet er gennemgået og revideret.

- *Håndtering af henvendelser fra borgerne*

Der er implementeret nyt telefonsystem for at give bedre borgerbetjening, og ledige tilbydes hjælp til CV via Candeno. Digital samtaleforberedelse via it-systemet, som samler væsentlige dokumenter fra sagen til samtalen. Endelig arbejdes der med en jobcenterapp, som pusher relevante job og arrangementer ud til borgerne.

- *En mere effektiv indsats for ledige og virksomheder*

Et digitalt virksomhedsmodul har givet bedre registrering, så virksomhederne oplever en bedre og mere koordineret tilgang i kontakten og samarbejdet. Der arbejdes med, at virksomhederne kun har én kontaktperson, og tættere dialog mellem virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter er et element i dette. I forhold til de ledige arbejdes der i højere grad på virksomhedsvendte indsatser, og mange af de interne tilbud er lukket ned.

- *Øget effektivitet på danskuddannelsesområdet*

Budgettet på Sprogskolen er som følge af kravet om effektivisering reguleret i forhold til både ledelse og administration samt undervisere og øvrige driftsudgifter. Derudover er udgiften til husleje blevet reduceret.

- *Højere effektivitet i aktiveringstilbud*

I løbet af 2019 og 2020 er både interne og eksterne tilbud og indsatser nedjusteret og/eller lukket, så de matcher budgetrammen.

- *Effektivisere Økonomisk Rådgivning*

Der er gennemført besparelser som led i etablerede selvbetjeningsløsninger - herunder velkomststander. Det afventer fortsat at se potentialet i forbindelse med implementering af ydelsessystemerne KY og KSD. Dels på grund af mængden af opgaver og dels på grund af mængden af fejl/work-arounds og driftsforstyrrelser. Åbningstiden er ikke reduceret, så tiden til den personlige betjening er uændret.

Udvikling i udgiftsniveau og antal medarbejdere over årene

På baggrund af Implementerapporten blev budgetterne på området nedreguleret med 12 mio. kr. Derudover blev der i budget 2018 og 2020 reduceret yderligere, ligesom budgettet til indsatser løbende reguleres med antallet af ledige i de årlige økonomiaftaler mellem KL og regeringen.

Nedenfor opgøres udviklingen i antallet af medarbejdere samt økonomi siden regnskab 2018, der var udgangspunktet for Implementanalysen.

<i>Fuldtidspersoner</i>	2018	2019	2020	2021
Arbejdsmarked inkl. ungeområdet beskæftigelse	427,0	379,5	328,7	331,3
- heraf eksterne projekter (STAR m.v.)	19,3	19,6	7,7	8,4
- heraf coronamidler	0,0	0,0	10,0	10,0
- heraf faste medarbejdere	407,72	359,92	321,07	322,85
Ledige 1. halvår (ekskl. førtidspension og fleksjob)	6679	6809	7401	7050
Antal ledige pr. medarbejder	15,6	17,9	22,5	21,3
Antal ledige 2019 niveau pr. medarbejder	15,9	17,9	20,7	20,6

Tabellen illustrerer udviklingen i antallet af medarbejdere på beskæftigelsesområdet inklusiv den del af beskæftigelsesindsatsen, der ligger under ungeområdet. Tallet omfatter alle opgaver på området dvs. inklusiv myndighed, administration, virksomhedsvendt indsats, interne tilbud, jobkonsulenter med videre. Samlet har der været et fald på 95,7 fuldtidsstillinger fra 2018 til 2021. Korrigerer man tallene for ansatte i forbindelse med eksternt finansierede projekter samt de ekstra midler kommunerne i 2020 og 2021 er tilført i forbindelse med Corona, så har udviklingen været et fald på 94,9 fuldtidsstillinger.

Holder man antallet af ansatte op mod antallet af ledige, ses en udvikling, hvor der er blevet 5,7 flere ledige pr. medarbejder på området. Med til den udvikling hører dog, at antallet af ledige er steget markant under corona. Regner man i stedet med udgangspunkt i antallet af ledige i 2019 i alle år, har der været en stigning på 4,7 ledige pr. medarbejder.

I tabellen nedenfor vises hvordan budgetreduktionerne i årene er fordelt mellem konto 5 (indsatser og tilbud) og konto 6 (myndighed og administration).

2021 priser	R2018	R2019	B2020	B2021
Konto 5	76.589.989	71.541.971	65.670.500	67.724.000
Konto 6	82.286.765	77.356.703	72.268.000	70.932.000
Samlet	158.876.753	148.898.673	137.938.500	138.656.000

BDO analyse 2020 – analyse af udgiftsniveauet på arbejdsmarkedsområdet

Ved vedtagelsen af budget 2020 besluttede Byrådet en budgetnote for arbejdsmarkedsområdet om, at der skulle udarbejdes en analyse, der kvalificerer budgetgrundlaget for 2020 samtidig med, at den skulle anviser nye tiltag, der kunne igangsættes for at sikre et budget i balance.

BDO-analysen indeholdt to elementer:

- En analyse af budgetgrundlaget
- En række anbefalinger til muligt potentialer til nedbringelse af udgiftsniveauet.

Anbefalinger fra BDO-analysen

Anbefaling 1 – udvikling af arbejdspotentialer i stedet for førtidspension

Tilgangen til bl.a. førtidspension er nu tilbage på tidligere års niveau. Dette er der løbende fulgt op på i handleplanen og gennemgås længere nede i punktet med uddybning i bilaget. Der har været gennemført prøvehandlinger om at få flere borgere fra førtidspension tilbage på arbejdsmarkedet, men uden nævneværdig effekt, og udvalget valgte at nedprioritere

indsatsen i forbindelse med budgetreduktionerne i efteråret 2019.

- *Anbefaling 2 – forstærket brug af virksomhedsvendt indsats*

Siden oktober 2018 har beskæftigelsesindsatsen været omlagt til en mere virksomhedsvendt indsats. Samtidig med er en lang række interne og eksterne tilbud om mere traditionel vejledning og opkvalificering nedlagt, og der er prioriteret en langt højere grad af virksomhedspraktikker og løntilskud, samt småjobs og ordinære job.

- *Anbefaling 3 – en mere struktureret og fokuseret indsats i sagerne*

Arbejdsmarkedsudvalget har besluttet et styrket afsæt i Borgerens Centrum. Det har i mødet med borgerne og serviceringen af virksomhederne betydet et styrket mindset og tilgang til matchet mellem virksomhed og borger. Det politiske ønske om mere decentralisering har ført til øget teamstruktur i afdelingerne, hvor medarbejdere på tværs af fagligheder arbejder sammen om planlægning og indsatser for borgerne i teamet.

- *Anbefaling 4 – ledelsesfokus på tidlig indsats*

Der er sket en markant nedgang i antallet af tilkendelser af varige ydelser som følge af tættere ledelse på disse sager (jf. handleplanen). Der er en stærk fokusering på udvikling af faglig praksis, der sikrer, at borgere med ret til eller behov for førtidspension fortsat vil få det bevilget, samt at selv en mindre arbejdsevne kan udmøntes i en tilknytning til arbejdsmarkedet for flere borgere.

- *Anbefaling 5 – udskiftning af praktik med lønnede timer*

En del af den virksomhedsvendte indsats er udvikling af ordinære timer for alle målgrupper, hvor jobkonsulenter sammen med den ledige og virksomhederne i fællesskab skal finde den hurtigste vej frem til aflønning af en indsats i jobbet. Det kan både være minifleksjob eller småjob.

Arbejdsmarkedsudvalgets handleplan for et budget i balance

I forbindelse med udvalgsbehandlingen af budget 2020 blev det politisk besluttet at iværksætte en handleplan, der skulle sikre et budget i balance i forsøget på at undgå fremtidige besparelser. Økonomien på området var samtidig påvirket af, at fra marts 2020 blev arbejdsmarkedet samtidig kraftigt påvirket af nedlukninger og restriktioner som følge af corona. En påvirkning, der også satte sine spor på ledigheden i Kolding Kommune, som dog er faldet væsentligt siden genåbningen i sommeren 2021. Handleplanen indeholder otte tiltag, som blev igangsat for at afhjælpe følgerne og reducere ledigheden, som var gældende i maj 2020, hvor den blev vedtaget.

1. *Jobklare ledige* – en ekstraordinær indsats for at reducere antallet af a-dagpengemodtagere og jobklare kontanthjælpsmodtagere
2. *Varig forsørgelse* – en indsats for at tilgangen til førtidspension, ressourceforløb og fleksjob føres tilbage til tidligere års niveau
3. *Omprioritering af 6 mio. til finansiering af ekstraordinær indsats og reserve*
4. *Særlig indsats for 180 ledige om jobsøgning og individuel sparring* – Powerjobsøgerne, projekt via Investeringspuljen
5. *Styrket indsats for borgere på ledighedsydelse* – opkvalificering og ansættelse af borgere på ledighedsydelse og aktiv indsats
6. *Den nye nationale lærepladsaftale*
7. *Dimittender*
8. *Regeringens opkvalificeringspakke af 10. juni 2020.*

Status på tiltagene i handleplanen kan læses i bilaget. Afrapportering om udvikling på budget og økonomi fremgår løbende af særskilt dagsordenspunkt på Arbejdsmarkedsudvalgets dagsorden.

Bilag

Implement_arbejdsmarkedsområdet_juni_2019.pdf

BDO_arbejdsmarkedsområdet_april_2020.pdf

Opfølgning_handleplan_budget2020_vers. nov2021.DOCX

Punkt 11: Månedsopfølgning og budgetkontrol på arbejdsmarkedspolitik, ultimo november 2021

20/27579

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har foretaget budgetopfølgning og budgetkontrol for driftsbevillinger under Arbejdsmarkedspolitik ultimo november 2021. Budgetrammen for serviceudgifterne udgør 46,1 mio. kr., mens rammen for overførsler udgør 1.481,6 mio. kr.

Forventningerne til arbejdsmarkedspolitik er følgende:

- Serviceudgifter forventes overholdt med et mindreforbrug på 4,7 mio. kr.
- Overførsler forventes overholdt med et forventet mindreforbrug på 22,1 mio. kr.

De 22,1 mio. kr. er ud over de 38,5 mio. kr., der blev afleveret i 2. budgetopfølgning. Der medtages bevillingsmæssige ændringer på service.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Budgettet fastsætter rammerne for områdets forvaltning af kommunens midler, og der udarbejdes månedlig opfølgning på udviklingen i serviceudgifterne samt overførsler i fagforvaltningerne, som forelægges Arbejdsmarkedsudvalget.

Kvartalsvist sker afrapportering til Økonomiudvalget og Byrådet i henholdsvis april, august og november måned.

Budgetrammen for serviceudgifterne udgør 46,1 mio. kr., mens rammen for overførsler udgør 1.481,6 mio. kr.

Serviceudgifter

Der forventes et mindreforbrug på 4,7 mio. kr. på serviceudgifterne. Mindreforbruget vedrører primært færre udgifter til den kommunale fleksjobpulje og egne projekter.

Overførselsudgifter

På overførsler forventes budgettet overholdt med et forventet mindreforbrug på 22,1 mio. kr. De 22,1 mio. kr. er ud over de 38,5 mio. kr., der blev afleveret i 2. budgetopfølgning.

Mindreforbruget på ydelser udgør 13,3 mio. kr. af det samlede beløb for overførselsudgifter.

Mindreforbruget i forhold til det forventede kan primært henføres til færre jobparate ledige og førtids- og seniorpensionister end forventet for perioden.

Mindreudgifterne på overførsler skal holdes op imod landsplan, og der kan komme en senere afregning til staten, hvilket først kendes medio 2022.

Der er begyndende opmærksomhed på landsplan på sygedagpengeområdet. Antallet af sygedagpengemodtagere er faldende, men nedgangen sker i et langsommere tempo end forudsat af KL og regeringen, efter at reglerne er blevet suspenderet. Konsekvenserne er indarbejdet i forventet regnskab for 2021.

Faldet i sygedagpengemodtagere er ensartet på landsplan, og Kolding Kommune ligger i september 2021 som 21. bedst placerede kommune på andelen af borgere på sygedagpenge. Som følge af at især hovedstadskommuner samt de største bykommuner ligger lavt, svarer det til en andel på niveau med landsgennemsnittet. I forhold til en eventuel efterregulering ligger Kolding Kommune dermed på et niveau, hvor reguleringen alt andet lige vil dække merudgiften.

En fejl fra Ydelsesfusion har bevirket, at kommunerne har fået for meget statsrefusion udbetalt i de tidligere måneder. Endvidere har kommunerne betalt for lidt til medfinansieringen af arbejdsløshedsdagpenge. For Kolding Kommune er den samlede korrektion på ca. 5 mio. kr.

Ydelsesrefusion retter deres fejl til den næste datakørsel. Fejlene fra Ydelsesrefusion er indregnet i det forventede regnskab.

Skønnet for personlige tillæg er et mindreforbrug på 0,3 mio. kr. i forhold til korrigeret budget.

Skønnet for boligstøtte er et mindreforbrug på 2,2 mio. kr. i forhold til korrigeret budget.

Skønnet for udviklingen i antallet af seniorjob er et mindreforbrug på 2,3 mio. kr. i forhold til korrigeret budget.

Skønnet for udviklingen i antallet af personer i løntilskud er et mindreforbrug på 1,0 mio. kr. i forhold til korrigeret budget.

Udvalgets strategiske pulje på 3,0 mio. kr. forventes ikke anvendt i 2021 og er derfor lagt ind som et mindreforbrug på arbejdsmarkedsforanstaltninger.

Øvrige områder holder forventningerne til budget og antalsudvikling.

Budgetkontrol

Mio. kr., netto	Budget 2021
-----------------	-------------

Arbejdermarkedspolitik, service	-14,587
---------------------------------	---------

Arbejdermarkedspolitik, overførsler	- 0,495
-------------------------------------	---------

Der ansøges om, at bevilling på 14,587 mio. kr. til statslig afregning for elever på Forberedende GrundUddannelse (FGU) flyttes fra Arbejdsmarkedsudvalget til Børne- og Uddannelsesudvalget.

Der ansøges om, at bevilling på 0,495 mio. kr. til Økonomiudvalget under Centralforvaltning til afregning af BDO-analyse vedrører regnskabsårene 2017-2020.

Centralforvaltningens bemærkninger

Der er ikke yderligere bemærkninger til punktet.

Bilag

CaseNo20-27579_Bilag til arbejdsmarkedsudvalget, ultimo november 2021.docx_DocNo264034-21_v1.pdf

Punkt 12: Status på arbejdsmarkedsområdet, november 2021

21/8053

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen udarbejder månedsvis ledelsesinformation, der viser:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

Under del 1 vises nøgletal for udviklingen i ledighedsprocenten og øvrige borgere, som modtager kommunal forsørgelsesydelse.

Del 2 – vedlagte bilag som knytter sig til de fire politikker: ”Politik for kvalificeret arbejdskraft”, ”Ungpolitikken”, ”Politik for det rummelige arbejdsmarked” og ”Politik for integration”.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

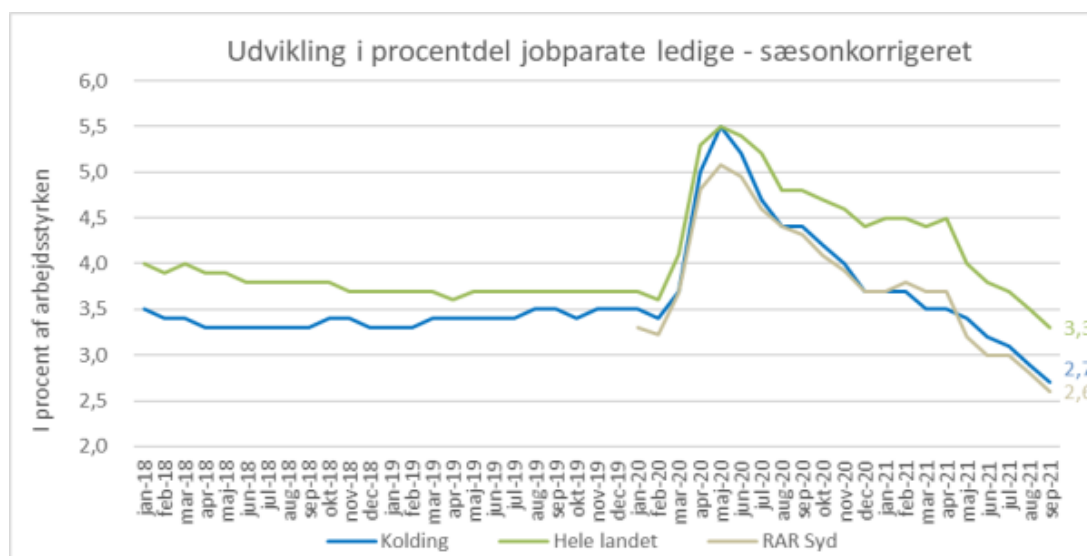
Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

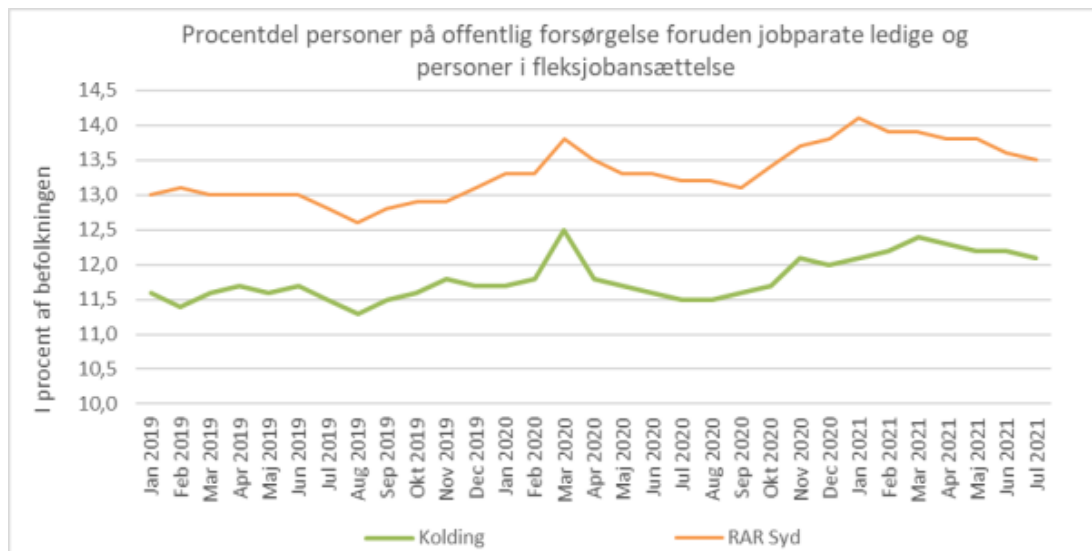
Formålet med de månedsvise nøgletal er at give en status på de mest centrale indikatorer for beskæftigelsesindsatsen i Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.

I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i september 2021 lavere end gennemsnittet for hele landet. Ledighedsprocenten var 2,7 % i Kolding Kommune mod 3,3 % for hele landet. I september 2020 var ledighedsprocenten i Kolding Kommune på 4,4 % og 4,8 % for hele landet.

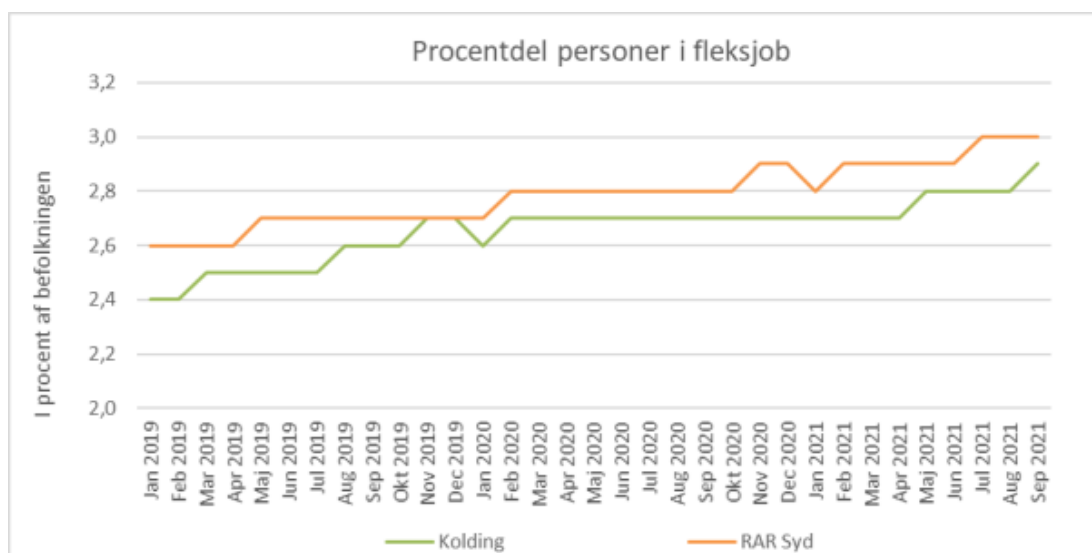


Kilde: www.statistikbanken.dk

Sygemeldte og ledige med andre problemer ud over ledighed udgjorde i juli 2021 12,1 % af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i juli 2020 11,5 %.



Kilde: www.jobindsats.dk



Kilde: www.jobindsats.dk

Bilag

- (1) Politik for kvalificeret arbejdskraft.pdf
- (2) Ungepolitikken.pdf
- (3) Politik for det rummelige arbejdsmarked.pdf
- (4) Politik for integration.pdf

Punkt 13: Konsekvenser af budget 2022 på Arbejdsmarkedspolitik

21/14055

Resumé

Forvaltningen fremlægger en beskrivelse af konsekvenserne af det vedtagne budget 2022 for arbejdsmarkedspolitik.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Med 2. behandlingen af budgettet d. 12. oktober 2021 ligger rammerne for budget 2022 fast.

Der er ikke i budgettet vedtaget ændringer i forhold til det budgetbidrag Arbejdsmarkeds-udvalget godkendte på mødet d. 19. oktober 2021.

Bevillingsrammer

De nuværende bevillingsrammer for 2022 og overslagsår er:

<i>Beløb i 1.000 kr.</i>	2022	2023	2024	2025
Arbejdsmarkedspolitik, service	29.195	29.254	29.115	28.970
Arbejdsmarkedspolitik, overførsler	1.514.174	1.520.890	1.549.204	1.574.449

Budgettet er nedjusteret i forhold til 2021 som følge af, at budgettet til FGU flyttes til uddannelsespolitik. Omstillingsmålet på 0,5 % er indeholdt i bevillingsrammen på serviceudgifter.

Budgetønsker

Udvalget fremsendte på augustmødet et ønske om en pulje til investeringer til at få de unge i gang med job eller uddannelse til budgetforhandlingerne. Budgetønsket er ikke imødekommet i budgetforhandlingen.

Punkt 14: Orientering fra formanden

20/33265

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Godkendt.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Punkt 15: Orientering fra forvaltningen

20/33266

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet give udvalget en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkeds- og integrationsområdet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Godkendt.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Punkt 16: Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter

20/33268

Resumé

Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter, om der er behov for at et eller flere medlemmer af udvalget varetager andre hverv.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 18-11-2021

Godkendt.

Fraværende:

Mette Løwe Voss

Hamlaoui Bahloul

Bilag

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i ekstraordinære aktiviteter

Punkt 17: Underskriftsark

17/22668

Resumé

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen. Dette gøres ved, at hvert medlem skal underskrive ved at trykke på "Godkendt".

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Nyt forslag