

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 03-10-2019

Mødedato Torsdag d. 03. oktober 2019 kl. 07:45

Mødested Spæncom

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

Indholdsfortegnelse

Status på budget 2020.....	3
Ny beskæftigelseslov - ny tilgang.....	5
Kulturforståelsesprojekt Kultur og Job.....	8
Etablering af nye forløb - Brandkadetuddannelsen i Kolding.....	10
Status på det nye Ungeområde.....	12
Evaluering af talentudviklingskonceptet.....	14
Status på expat indsats.....	16
Virksomhedssamarbejder - oktober 2019.....	18
Status på arbejdsmarkedsområdet, oktober 2019.....	20
Status på integrationsområdet, oktober 2019.....	25
Orientering fra forvaltningen.....	30
Orientering fra formanden.....	31
Deltagelse i aktiviteter - oktober 2019.....	32

Punkt 1: Status på budget 2020

19/14524

Resumé

Regeringen og KL indgik den 6. september økonomiaftale for 2020, som udvalget blev orienteret omkring på møde den 11. september.

Økonomiaftalen danner blandt andet grundlag for den økonomiske ramme, som kommunerne har til rådighed til arbejdsmarkedsområdet. Den endelige ramme for beskæftigelsesområdet kendes endnu ikke, men forventningerne til 2020, hvad angår antallet af personer, der modtager en forsørgelsesydelse er udmeldt fra Finansministeriet i økonomisk redegørelse 2019.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses-, og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Regeringen og KL indgik den 6. september økonomiaftale for 2020, som udvalget blev orienteret omkring på møde den 11. september.

Økonomiaftalen danner blandt andet grundlag for den økonomiske ramme, som kommunerne har til rådighed til arbejdsmarkedsområdet. Den endelige ramme for beskæftigelsesområdet kendes endnu ikke, men forventningerne til 2020, hvad angår antallet af personer, der modtager en forsørgelsesydelse er udmeldt fra Finansministeriet i økonomisk redegørelse 2019.

Forventningerne til 2020 bygger på flere forhold, herunder udviklingen i antallet af beskæftigede, den demografiske udvikling, udenlandsk arbejdskraft, virkningen af reformer på arbejdsmarkedet mv. Samlet set forventes der stigende beskæftigelse i 2020, mens ledigheden forventes at være moderat faldende. Det skal ses i sammenhæng med, at den samlede arbejdsstyrke øges som følge af, at flere unge står til rådighed for arbejdsmarkedet end tidligere og herudover har den senere tilbagetrækningsalder betydning i forhold til antallet af personer over 60 år på arbejdsmarkedet.

I forhold til øvrige overførelsesindkomster, så forventes der en mindre stigning i 2020, hvilket især skyldes en tilgang af personer til førtidspension.

På baggrund af den skønnede landsudvikling i økonomisk redegørelse er det muligt at fastlægge et lokalt skøn for antallet af personer i Kolding Kommune, som forventes at modtage en forsørgelsesydelse i 2020.

Skønnet som er vist nedenfor tager udgangspunkt i økonomisk redegørelse. Kolding Kommune har i 2019 udviklet sig lidt mindre positivt end hele landet. Forventningen til 2020 er dog, at udviklingen i antallet af personer der modtager en forsørgelsesydelse vil følge hele landet. Især i forhold til førtidspension vil det kræve en opbremsning af stigningen i 2019, hvis dette mål skal holdes.

Helårspersoner	2018	2019	2020	Forskel fra 2019 til 2020
Overførsler i alt:	9.896	10.087	10.125	38
Forsikrede ledige	1.115	1.183	1.115	-68
Kontanthjælp	1.163	1.075	1.005	-70
Uddannelseshjælp	555	549	515	-34
Sygedagpenge	1.138	1.129	1.155	26
Jobafklaring	416	365	337	-28
Ressourceforløb	342	385	423	38
Ledighedsydelse	289	284	260	-24
Fleksjob	1.383	1.548	1.675	127
Integrationsydelse	265	172	125	-47
Revalidering og <u>forreva.</u>	15	15	15	0
Førtidspension	3.216	3.382	3.500	118

Ud over overførelsesudgifter så har udgifter til indsats, befording, enkeltydelser med videre også betydning for det samlede budget for 2020. Udvalget orienteres omkring det endelige budgetforslag for 2020 på det ekstraordinære møde den 24. oktober.

Punkt 2: Ny beskæftigelseslov - ny tilgang

19/22555

Resumé

Der er indgået en aftale om regelforenklings Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, der træder i kraft 1. januar 2020. Intentionen i lovgivningen er en lempelse af proceskrav i loven, og mere frihed for kommunerne i at tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen. Samtidig er der også et klart fokus på de ledige borgere, med mere indflydelse for den enkelte og en ret til tilstrækkelige og mere meningsfulde indsatser og samtaler. Det er en enighed mellem aftalepartierne om, at ingen borgere skal overlades til sig selv på passiv forsørgelse. Derfor er der også enighed om, at kommunernes øgede frihedsgrader skal følges op af gennemsigthed og åbenhed om kommunens resultater.

I foråret 2019 har Arbejdsmarkedsudvalget og efterfølgende Byrådet tiltrådt en ny arbejdsmarkedspolitik og 5 fagpolitikker, der sætter en vision og retning for beskæftigelsesindsatsen i Kolding. Disse politikområder sætter således rammen for, hvordan forvaltningen kan udmønte forenklingens reformen, til gavn for borgere såvel som virksomhederne i Kolding.

I august 2019 har Arbejdsmarkedsudvalget behandlet Implementanalysen, og har besluttet at forvaltningen skal arbejde videre med analysens anbefalinger og tilpasse budgettet i forhold til de anviste besparelsespotentialer.

Derfor er der i den videre politiske drøftelse om beskæftigelsesindsatsen en stærk kobling imellem mulighederne i forenklingens reformen for dels at kunne være en katalysator for implementering af de vedtagne politikker, og samtidig understøtte det videre arbejde med anbefalingerne i Implementanalysen omkring en effektivisering af beskæftigelsesindsatsen.

Forenklingens reformen har 4 grundelementer:

- Færre og mere enkle proceskrav
- Ens regler på tværs af målgrupper
- Flere digitale løsninger
- Fokus på kommunens resultater gennem benchmarking.

Som særlige nedslag i forenklingens reformen kan nævnes:

- Alle borgere skal have CV'er – også de udsatte borgere
- Udvalgte a-kasser får i en fireårig periode ansvaret for kontaktførelsen i opsigelsesperioden og i de første 3 måneder af ledighedsperioden
- Det er en del af jobcentrets kerneopgave at opsøge arbejdsgivere og tilbyde bistand til at udsøge, screene og formidle relevante stillinger til ledige.

På mødet vil Arbejdsmarkedschef Jakob Gudbrand give et kort oplæg omkring indholdet i forenklingens reformen.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter forenklingens reformen med fokus på de muligheder, den giver for borgerne, og for at skabe mere enkle og effektive forløb og arbejdsgange.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Punktet blev drøftet.

Sagsfremstilling

I august 2018 blev der indgået en landspolitisk aftale om en regelforenklings Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats, der træder i kraft 1. januar 2020. Intentionen i lovgivningen er en lempelse af proceskrav i loven, og mere frihed for kommunerne i at tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen. Samtidig er der også et klart fokus på de ledige borgere, med mere

indflydelse for den enkelte og en ret til tilstrækkelige og mere meningsfulde indsatser og samtaler. Det er en enighed mellem aftalepartierne om, at ingen borgere skal overlades til sig selv på passiv forsørgelse. Derfor er der også enighed om, at kommunernes øgede frihedsgrader skal følges op af gennemsigtighed og åbenhed om kommunens resultater.

I foråret 2019 har Arbejdsmarkedsudvalget og efterfølgende Byrådet tiltrådt en ny arbejdsmarkedspolitik og 5 fagpolitikker, der sætter en vision og retning for beskæftigelsesindsatsen i Kolding. Disse politikområder sætter således rammen for, hvordan forvaltningen kan udmønte forenklingsreformen, til gavn for borgere såvel som virksomhederne i Kolding. Fælles for politikkerne er, at de tager afsæt i Borgerens Centrum frem for lov, regler og procedurer, for at finde de bedste løsninger sammen med de ledige. Derved er der også en klar sammenhæng til forenklingsreformens intention om øget indflydelse for de ledige og en mere enkel lovgivning med færre proceskrav.

I august 2019 har Arbejdsmarkedsudvalget behandlet Implementanalysen, og har besluttet at forvaltningen skal arbejde videre med analysens anbefalinger og tilpasse budgettet i forhold til de anviste besparelspotentialer. Analysen har påpeget, at Kolding har opnået det største procentvise fald i forsørgelsesudgifter fra 2015 til 2018 blandt sammenligningskommunerne, men også har den højeste jobcenterudgift pr. fuldtidsledig blandt sammenligningskommunerne. Som følge heraf, er der et effektiviseringspotentiale, der nu skal arbejdes på at realiseres, mens budgettet er tilpasset, inden dette er sket fuldt ud.

Derfor er der i den videre politiske drøftelse om beskæftigelsesindsatsen en stærk kobling imellem mulighederne i forenklingsreformen for dels at kunne være en katalysator for implementering af de vedtagne politikker, og samtidig understøtte det videre arbejde med anbefalingerne i Implementanalysen omkring en effektivisering af beskæftigelsesindsatsen.

Forenklingsreformen i hovedtræk

Forenklingsreformen har 4 grundelementer:

- Færre og mere enkle proceskrav
- Ens regler på tværs af målgrupper
- Flere digitale løsninger
- Fokus på kommunens resultater gennem benchmarking.

Som særlige nedslag i forenklingsreformen kan nævnes:

- Alle borgere skal have CV'er – også de udsatte borgere
- Udvalgte a-kasser får i en fireårig periode ansvaret for kontaktføløbet i opsigelsesperioden og i de første 3 måneder af ledighedsperioden
- Det er en del af jobcentrets kerneopgave at opsøge arbejdsgivere og tilbyde bistand til at udsøge, screene og formidle relevante stillinger til ledige.

I takt med der implementeres færre og mere enkle proceskrav, er der også en mulighed for, at råderummet for den enkelte kommune bliver større. Et råderum, der som før nævnt, giver mulighed for at understøtte de vedtagne politikker og samtidig kunne arbejde med en effektivisering af jobcenterindsatsen.

Et væsentlig element er kravet om et lavere antal samtaler i kontaktføløbet for ledige. Derved er der mulighed for at prioritere indsatserne, så nogle ledige kan få mere intensiv kontakt og andre ledige i et mindre omfang. Det kan gøres for enkelte ledige, men også for målgrupper. Implementanalysen peger på, at der er et forbedringspotentiale for dagpengemodtagere, sygedagpengemodtagere og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Samtidig viser kommunens økonomi også et stigende pres på forsørgelsesudgifterne til førtidspensioner.

Ens regler på tværs af målgrupper betyder også, at flere ledige kan få mulighed for uddannelse og opkvalificering i deres ledighedsperiode. Det gælder for unge under 30, som i dag som hovedregel ikke kan få tilbud om en studie- og erhvervskompetencegivende uddannelse som en del af beskæftigelsesindsatsen. Undtagelserne bliver nu harmoniseret på tværs af målgrupper, så tilbuddet nu gives til unge under 30 uden erhvervskompetencegivende uddannelse, hvis de har forsørgerpligt eller har opbrugt deres ret til SU til videregående uddannelse.

For mange ledige kan indgangen til både jobs såvel som kompetenceløft og uddannelse være præget af udfordringer med at læse, regne og skrive. Derfor er der også i reformen en forenkling i, at alle ledige uanset uddannelsesbaggrund får ret til

en test herfor. Medmindre jobcentret vurderer, der åbenlyst ikke er behov herfor. Hvis testen viser der er et behov, har den ledige også retten til kursus heri.

Voksenlærlingeordningen forenkles, både med hensyn til hvilke ledige der kan blive omfattet, såvel som borgere i beskæftigelse. Satserne for tilskud differentieres mellem ledige og borgere i beskæftigelse, men for ledige vil der være én sats gældende for alle ledige. Dermed også en mere gennemskuelig ordning for virksomhederne.

Når kravene til kommunerne bliver færre, følger der også et ansvar med. Derfor arbejder styrelsen med et væsentligt øget fokus på benchmarking af kommunerne, med et tilhørende styringskoncept for beskæftigelsesministeren i forhold til kommunerne. Den endelige version af et styringskoncept baseret på benchmarking er ikke fremlagt for nuværende. Men der er i de foreløbige udkast lagt op til et tilsyn, der på baggrund af benchmarking på indsatser såvel som resultater, kan skaleres fra ”vejledning” til at kommunens beskæftigelsesindsats kan ”sættes under administration”.

Digitale løsninger vil i de kommende år fortsat komme fra centrale aktører. Nye systemer inden for kommunernes arbejde med monopolbrud, med nyt udbetalingssystemer på sygedagpenge og kontanthjælp, skal implementeres. Men der er også behov for lokale digitale løsninger, der kan medvirke til dels at give en bedre virksomheds- og borgeroplevelse, og en mere målrettet hjælp i mødet med jobcentret. Samtidig kan det medvirke til, at jobcentret kan realisere effektiviseringsgevinster. Et eksempel herpå kan være vejledning om fleksjob set i perspektivet fra ledige såvel som virksomheder, voksenlærlinge, og hvad det egentlig betyder når man nu skal til det første møde med jobcentret. Digitale løsninger, der derved giver mere plads og rum til at arbejde i Borgerens Centrum, når man mødes med sin rådgiver eller andre fra jobcentret af.

Derfor er der en given anledning til politiske beslutninger såvel som drøftelser af flere perspektiver i forenklingsreformen, i sammenhæng med de vedtagne politikker og forventningen om et mere effektiv drevet jobcenter fra Implementationsanalysens anbefalinger. Det kunne eksempelvis være:

- At alle ledige, uanset målgruppe, skal have et CV som et aktivt og dynamisk værktøj. I CV'et skal erfaringer, uddannelser og kompetencer være med til at præsentere den ledige synligt i matchet med virksomhedernes behov for arbejdskraft.
- De forbedrede muligheder for uddannelse og kompetenceløft bruges aktivt i alle målgrupper for at hjælpe ledige til at forbedre deres kompetencer målrettet mod konkrete jobs og brancher med efterspørgsel efter arbejdskraft
- Der udarbejdes et inspirationskatalog til digitale løsninger, der kan understøtte og forbedre arbejdet med Borgerens Centrum i mødet med jobcentret
- Forsøget med A-kassernes varetagelse af første del af kontaktforløbet understøttes gennem tæt kontakt med de udvalgte A-kasser for at sikre størst mulig effekt gennem samarbejde og synergi mellem jobcenter og A-kasser
- Hvordan kan benchmarking bruges i forhold til styring af beskæftigelsesindsatsen – arbejdet med resultater, kvalitet og effektivisering?

På mødet vil Arbejdsmarkedschef Jakob Gudbrand give et kort oplæg omkring indholdet i forenklingsreformen.

Punkt 3: Kulturforståelsesprojekt Kultur og Job

16/11917

Resumé

Erfaringerne fra de tidligere gennemførte projekter Kulturforståelse 1.0 og 2.0 er baggrunden for iværksættelsen af projektet 'Kultur og Job'. Dette projekt skal hjælpe ni frivilligt tilmeldte kvinder til en større forståelse for den danske arbejdskultur i forhold til deres egen kultur. To af kvindernes primære rådgivere og jobkonsulenter deltager også i dele af projektet, blandt andet for, at de kan sikre et kontinuerligt forløb med kvinderne efter afslutningen af projektet.

Her vil de med udgangspunkt i projektets læringsbog fastholde kulturforståelsen opnået igennem projektet i den fortsatte jobsøgning. Ved projektets afslutning udarbejdes en mindre evaluering, der tager udgangspunkt i nogle af de samme spørgsmål, som er brugt i evalueringerne af de foregående kulturforståelsesprojekter.

Projektet er påbegyndt, og den samlede økonomi er 62.000 kr.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Kulturforståelsesprojekt 'Kultur og job'

Efter to succesfulde projekter, hhv. Kulturforståelse 1.0 og 2.0, som blev udført i samarbejde med Aperian Global, er der igangsat et mindre projekt 'Kultur og Job'. Dette projekt trækker på de gode erfaringer fra de foregående projekter. Formålet med projektet er at give de deltagende kvinder redskaber til at forstå arbejdskulturen i Danmark.

Forskel mellem de forrige projekter og det nye projekt

De to foregående projekter inkluderede en stor gruppe borgere, eksempelvis gennemførte 70 borgere Kulturforståelse 2.0. Projekterne havde også en lang varighed, eksempelvis strakte forløbet for Kulturforståelse 2.0 sig over 6 måneder, dog var forløbet for den enkelte borger over en kortere periode. Kulturforståelsesprojektet 'Kultur og Job' gennemføres med både færre deltagere og over en periode svarende til samme længde som den enkelte borger i de forrige projekter.

Deltagerne i 'Kultur og Job'

I 'Kultur og Job' er 14 kvinder blevet tilbudt at deltage. Heraf har 10 kvinder takket ja, og 9 af dem er fremmødt. Kvinderne har alle boet i Danmark i en længere periode, og flere af dem er danske statsborgere. De kommer fra forskellige lande som eksempelvis: Vietnam, Somalia, Congo og Norge, og de er nu bosat i de udsatte boligområder i Kolding. 6 af kvinderne er kontanthjælpsmodtagere og jobparate, og 3 af kvinderne er dagpengemodtagere. Deltagelsen i projektet er frivilligt, da dette er med til at øge deltagerens motivation. Der er et styrket fokus på fremmøde, hvor deltagerens aktivitet følges.

Projektets opbygning

Konkret består projektet af en kulturforståelsesworkshop, hvor der lægges særligt vægt på den danske arbejdskultur, og hvor deltagerne udfylder en GlobeSmart profil. Derudover tilbydes deltagerne 2 individuelle coachingsessioner. Her sætter de mål for sig selv i forhold til en arbejdsgiver, og de identificerer, hvordan de vil arbejde med at forene den danske arbejdspladskultur med deres egen kultur.

Deltagende rådgivere

Ud over kvinderne deltager også to af kvindernes primære rådgivere og jobkonsulenter i projektet. De deltog i kulturforståelsesworkshoppen samt i oprettelsen af GlobeSmart profilen. Rådgivernes deltagelse har flere fordele. De bliver i stand til at gå i dialog med de deltagende kvinder ud fra Borgerens Centrum, hvilket kan optimere det videre samarbejde i og med virksomhederne. De får en større kulturforståelse for borgere med andre kulturer. Endelig bliver de deltagende kvinder bevidste om, at deres rådgivere og jobkonsulenter har indsigt i projektet og kan vejlede kvinderne med udgangspunkt i projektet.

Det er hensigten, at rådgiverne og jobkonsulenterne efter projektets afslutning skal arbejde sammen med hver af kvinderne både i samtalerne og hos arbejdsgiverne. Dette er med udgangspunkt i projektets læringsbog, der tydeligt beskriver, hvordan kvinderne kan bygge bro mellem deres individuelle kultur og den danske arbejdskultur. Rådgivernes og jobkonsulenternes vejledning skal sikre, at kvindernes erfaringer fra projektet fastholdes i den fortsatte jobsøgning.

Evaluering

Ved kulturforståelsesprojektets afslutning vil der blive lavet en deltagerevaluering, der tager udgangspunkt i nogle af de samme spørgsmål, som dannede evalueringsgrundlag ved Kulturforståelse 1.0 og 2.0. Dette vil dog være en mindre detaljeret evaluering end de foregående. Denne evaluering vil blive forelagt Arbejdsmarkedsudvalget.

Økonomi

Kulturforståelsesprojektet 'Kultur og Job' er iværksat, og den samlede økonomi er 62.000 kr.

Punkt 4: Etablering af nye forløb - Brandkadetuddannelsen i Kolding

18/2846

Resumé

Trekantbrand og Ungdomsskolen har gennem de sidste fem år gennemført brandkadetforløb for unge, der har svært ved at gennemføre en ungdomsuddannelse og dermed opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

For de 2 forløb, der indtil videre har været afholdt (hvor Arbejdsmarkedsudvalget har medvirket til medfinansiering), har 91 % af de unge, der startede på brandkadetforløbet gennemført.

Desuden har Trekantbrand og Ungdomsskolen Kolding haft stor succes med at engagere de unge i det brandmandsfaglige hverv gennem Brandkadetforløbet. Igennem de seneste to år er 70 % af de unge blevet rekrutteret som frivillige til Ungdomsbrandkorpsen, hvor de benyttede de kompetencer, der er erhvervet i brandkadetforløbet.

Ungdomsskolen har ansøgt om medfinansiering til 5 brandkadetforløb på i alt 875.000 kroner til afholdelse i perioden 2020-2021.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender igangsættelse af 2 nye brandkadetforløb i perioden 2020-2021, og

at Arbejdsmarkedsudvalget, når de to forløb er afsluttet, får en evaluering på resultaterne, før der tages stilling til mulig igangsættelse og finansiering af et 3. forløb.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Trekantbrand og Ungdomsskolen har gennem de sidste fem år gennemført brandkadetforløb for unge, der har svært ved at gennemføre en ungdomsuddannelse og dermed opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Indholdet i og længden af Brandkadetforløbene er blevet ændret gennem årene, og den nuværende konstruktion af brandkadetforløbet er ca. 3 måneder. Der gennemføres ca. 2 forløb pr. år.

Tre formål med brandkadetforløbet:

- Gøre de unge i stand til at gennemføre uddannelse og fastholde arbejde ved at styrke de sociale og personlige kompetencer.
- Skabe ambassadører for brandvæsenet i de udsatte boligområder og forhindre chikane af indsatspersonel, samt nedbringe hærværksbrande i områderne.
- Øge rekrutteringsgrundlaget for Trekantbrand til frivillige, deltids – og fuldtidsansatte brandfolk.

Rekruttering til forløbet

Brandkadetter rekrutteres fra 7.- 10. klasse og er i alderen 13-18 år. På fremadrettede hold vil det være 13-19 år for at få en lidt større aldersspredning. Det vurderes fra hold til hold, hvorledes indhold i uddannelsen og sammensætningen af målgruppen skal være.

Ungdomsskolen Kolding har rekrutteret via oplæg i skolerne, via samarbejde med UU-Kolding eller i samarbejde med AKT-lærerne. Der sammensættes et hold på 12 unge, hvoraf alle kan profitere af et fagligt og socialt ”løft”. I sammensætningen af gruppen bliver der lagt vægt på, at en del af gruppen har bedre sociale kompetencer end andre, så de kan være foregangseksempler for resten. Ud af et hold på 12 er der typisk omkring 3-6 med tosproglig baggrund.

Resultater på tidligere afholdte forløb

For de 2 forløb, der indtil videre har været afholdt, hvor Arbejdsmarkedsudvalget har medvirket til medfinansiering (hold 7 og 8), har 91 % af de unge, der startede på brandkadetforløbet gennemført.

Desuden har Trekantbrand og Ungdomsskolen Kolding haft stor succes med at engagere de unge i det brandmandsfaglige hverv gennem Brandkadetforløbet. Igennem de seneste to år er 70 % af de unge blevet rekrutteret som frivillige til Ungdomsbrandkorpsen, hvor de benyttede de kompetencer, der er erhvervet i brandkadetforløbet.

Økonomi på kommende forløb

Ungdomsskolen har ansøgt om medfinansiering fra til 5 brandkadetforløb på i alt 875.000 kroner til afholdelse i 2020-2021. Hver enkelt forløb koster, i medfinansiering, 175.000 kroner. Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen vurderer, grundet de nuværende økonomiske udfordringer i kommunen, at medfinansiering til 5 forløb ikke er realistisk, men at der i stedet gives medfinansiering til afholdelse af 2 forløb til i alt 350.000 kroner – 175.000 kroner pr. forløb. Igangsættelse og finansiering af et eventuelt 3. forløb vil afvente resultaterne af de to foregående forløb.

Brandkadetforløb for veteraner

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. oktober 2018 blev der bevilget 150.000 kroner til igangsættelse af et brandkadetforløb for veteraner. Veteranindsatsen har to gange været i kontakt med Trekantbrand om mulig igangsætning af et samarbejde omkring brandkadetforløbet til veteraner. Det er fra Trekantbrand begge gange oplyst, at et prøveforløb i samarbejde med Vejle kommune endnu ikke er gennemført og afprøvet, og at et uddannelsesforløb for Veteraner og at det samlede uddannelsesforløb for veteraner derfor fortsat er på ”tegnebrættet”.

Med baggrund i de veteraner, som Kolding Kommune løbende er i kontakt med, er det sandsynligt, at det vil være få veteraner, der er kandidater til uddannelsesforløbet. Desuden at en evt. gennemførelse af uddannelsesforløbet reelt alene vil kunne ske i et tværkommunalt samarbejde, hvis der skal en vis volumen til holdforløbet.

Veteranindsatsen vil i løbet af kort tid igen tage kontakt til Trekantbrand for at følge op på perspektiver for igangsætning af uddannelsesforløb.

Bilag

2019-08-29 Opsamlinger og erfaringer fra hold 7 og 8.docx

Status på hold 5 og 6 - Brandkadetter

Punkt 5: Status på det nye Ungeområde

18/106

Resumé

Kolding Kommune ændrede forvaltningsstrukturen i foråret 2019. I forlængelse heraf blev der oprettet et nyt Ungeområde under Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Ungeområdet fik ansvaret for at indfri en række politiske ambitioner, og det arbejde gøres der status på. Ungechefen holder et uddybende oplæg på mødet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget (orientering).

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at det godkendes, at der etableres en ny indgang til de unge.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Kolding Kommune ændrede forvaltningsstrukturen i foråret 2019. I forlængelse heraf blev der oprettet et nyt Ungeområde under Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Ungeområdet består af Ungeenheden fra jobcentret, Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), Ungdomsskolen, Center for specialundervisning og rådgivning for unge og voksne (CSV) og Modtagelse & Service (tidligere Økonomisk Rådgivning). Dertil kommer samarbejdet med Studieby Kolding.

Der er en række politiske ambitioner for Ungeområdet. Disse ambitioner er blandt andet beskrevet i Ungepolitikken på beskæftigelsesområdet og i de 6 politiske pejlemærker for den kommunale ungeindsats i Kolding. Se bilagene.

Det ønskes med sagen at give en status på indfrielsen af de politiske ambitioner. Dette suppleres med et oplæg af Ungechefen.

Herunder skitseres kort nogle af hovedpointerne.

Ny indgang for de unge – Ungecenter Kolding

Det er et klart politisk ønske, at de unge skal mødes, hvor de er - både menneskeligt og fysisk (pejlemærke 1). Det betyder også, at de unge ikke nødvendigvis skal komme på jobcentret, men i stedet kan forblive i relevante uddannelsesmiljøer.

Derfor bliver der etableret en ny samlet indgang for de unge på IBC. Unge under 30 år kan derfor møde op i et uddannelsesmiljø og få hjælp til at finde uddannelse, job mv. Både medarbejdere og unge har været inddraget i udformningen af stedet, herunder hvordan de unge skal blive mødt.

Medio september blev Ungeenheden fra beskæftigelsesområdet flyttet til IBC. Det muliggør et endnu tættere samarbejde mellem Ungeenheden og UU.

Søgning til og gennemførelse af erhvervsuddannelser

Pejlemærke 6 handler om, at de unges forløb skal pege mod job og/eller beskæftigelse, og her spiller erhvervsuddannelserne en vigtig rolle. Der er vedtaget en politisk målsætning om, at mindst 30 % skal søge en erhvervsuddannelse efter grundskolen i 2025. Der arbejdes på mange fronter mod målet.

I grundskolen modtager de unge vejledning om mulighederne for erhvervsuddannelser, og der er stort fokus på at hjælpe de unge i erhvervspraktikker og ud på virksomhedsbesøg. Når de unge er kommet i gang med en erhvervsuddannelse arbejder trivselsmedarbejdere og eventuelle talentudviklere med at fastholde de unge på uddannelserne. Derudover arrangeres brobygningsforløb for både folkeskoleelever og modtagere af uddannelseshjælp.

Fritidsjobs kan også være en vej til at se perspektiverne i en erhvervsuddannelse. Derfor arbejdes der på at finde en platform, som kan samle relevante fritidsjobs i Kolding. I første omgang deles en liste over fritidsjobs mellem kommunens forvaltninger. Der er startet en dialog med Business Kolding om at udvide deres nye erhvervspraktikplatform til også at indeholde fritidsjob.

Kontaktpersonordningen

Kontaktpersonordningen er et af de nye elementer i loven om en sammenhængende kommunal ungeindsats. Unge, der har behov for hjælp fra flere enheder, kan få en kontaktperson. Kontaktpersonen vil have en mentorlignende funktion for den unge. De unge kan selv være med til at vælge deres kontaktperson.

I Kolding bliver kontaktpersonordningen implementeret på Ungeområdet og i Socialforvaltningen. Således kan unge beholde deres kontaktpersoner, selvom de har forløb, der går på tværs af forvaltningerne. Det betyder færre overgange og skift for den unge. Derudover giver det mere tværgående samarbejde og koordination mellem Ungeområdet og Socialforvaltningen. Det hænger også sammen med pejlemærke 2 og 4.

En plan for de unge

De unge skal også tilbydes en plan, der er koordineret på tværs af områderne. Den første version af planen er blevet udformet, og den vil blive testet. Næste skridt bliver at afklare datadeling mellem de relevante fagsystemer, så der ikke skal foretages dobbeltregistreringer mellem de unges plan og fagsystemerne.

Koordinering af virksomhedskontakt og etablering af praktikker mv.

Kontakten til virksomhederne ift. opsøgning af praktikker mv. skal koordineres mere. Derfor vil der blive nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på, hvordan det kan udvikles på tværs af især Ungeenheden, UU og jobcentret. Det forventes gennemført i løbet af efteråret.

Derudover er der udarbejdet en samarbejdsaftale mellem Ungeområdet og FGU Kolding & Vejen ift. samarbejde om EGU-praktikker. De eksisterende EGU-forløb vil blive gennemført af Ungeområdet, så de unge ikke skal overgå til et nyt forløb hos FGU.

Ungechefen vil på mødet holde et oplæg, der uddyber arbejdet.

Bilag

Status på Ungeområdets indfrielse af politiske ambitioner.pdf

De 6 pejlemærker for kommunal ungeindsats.pdf

Overordnet tidsplan, Ungeområdet.pdf

Ungepolitikken.pdf

Punkt 6: Evaluering af talentudviklingskonceptet

17/980

Resumé

Der er for mange unge i Kolding Kommune, der ikke bliver livsduelige eller selvforsørgende. Derfor besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget i foråret 2018 at implementere et nyt talentudviklingskoncept i Kolding Kommune.

Konceptet er blevet implementeret fra august 2018 og frem til juli 2019. Konceptet er derfor klart til at overgå til drift. Sagen skitserer kort de resultater, der kan udledes fra det første år.

Derudover har KLS Væksthus for Ledelse (VFL) undersøgt talentudviklingen, som en case på tværgående ledelse. VFL har blandt andet interviewet 4 af de unge. Resultaterne giver et billede af, hvordan nogle af de unge oplever talentudviklingsforløbene.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at evalueringen drøftes og tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Evalueringen blev drøftet og taget til efterretning. Udvalget forelægges en ny status om et år.

Sagsfremstilling

Der er for mange unge i Kolding Kommune, der ikke bliver livsduelige eller selvforsørgende. Derfor besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget i foråret 2018 at implementere et nyt talentudviklingskoncept i Kolding Kommune.

Konceptet blev udviklet ud fra de unges egne ønsker og behov. Det bygger på 5 hovedelementer:

- En ressourceorienteret tilgang, hvor de unges kompetencer og potentialer er i fokus
- En tilgang med Borgerens Centrum, hvor de unge bestemmer, hvad der er vigtigt at arbejde med
- En tillidsbaseret relation til en voksen uden myndighedsansvar (dvs. en neutral 3. part)
- Et tidsbegrænset tilbud, der styres af den unges behov og ikke er afhængigt af skoler eller institutioner
- En koordinerende funktion ift. de tilbud, som den unge modtager fra kommunen.

Konceptet er blevet implementeret fra august 2018 og frem til juli 2019. Konceptet er derfor klart til at overgå til drift. Sagen skitserer kort de resultater, der kan udledes fra det første år. Derudover har KLS Væksthus for Ledelse (VFL) undersøgt talentudviklingen, som en case på tværgående ledelse. VFL har blandt andet interviewet 4 af de unge. Resultaterne giver et billede af, hvordan nogle af de unge oplever talentudviklingsforløbene.

Dog har det hele tiden været en ambition at minimere registreringer og bureaukrati, da konceptets kerne er at møde de unge med minimal systemtænkning.

A. Data fra det første år

Der blev afsat 3 mio. kr. årligt til konceptet af Arbejdsmarkedsudvalget, og implementeringen det første år har overholdt denne ramme.

De unge, der har deltaget:

I det første år har der været startet i alt 126 talentudviklingsforløb op.

72 drenge og 54 piger har deltaget i talentudviklingsforløb, og langt de fleste er 15-16 år. De unge er kommet fra mange forskellige skoler i kommunen, dog har der været flest fra Brændkjær, Vamdrup og Vonsild.

De 126 unge er primært blevet inkluderet ved, at lærerne har foreslået det. Dog har der i 2019 været flere unge, der selv har udtrykt ønske om at få en talentudvikler. Alle unge, der har været til møde med en talentudvikler, har sagt ja til tilbuddet.

Indholdet i de unges forløb:

Forløbenes aktiviteter og mødefrekvens er individuelt sammensat ud fra den enkelte unges behov. Typisk har det været en blanding af samtaler, en-til-en aktiviteter med talentudvikleren og gruppeaktiviteter. Fokus i forløbene er at gøre de unge livsduelige og klar til uddannelse og job. Nogle unge har ønsket at få erfaringer med arbejdsmarkedet. Således har talentudviklerne bl.a. hjulpet unge 38 gange har fået støtte til at finde praktik, 35 gange har de fået støtte til at finde fritidsjob, 49 gange har de fået hjælp til ansøgning og CV til jobsøgning, og 16 gange har de fået støtte til at deltage i fritidsaktiviteter.

De unges oplevelser og udvikling i forløbet:

Talentudviklerne måler de unges udvikling via Feedback Informed Treatment (FIT).

De unge, som anvender FIT i talentudviklingsforløb, har en gennemsnitlig trivselsscore på 72 % ved opstarten af forløbet. De unge scorer gennemsnitlig en forbedring i deres trivsel på 15 % igennem talentudviklingsforløbet. Derved lander den nye gennemsnitlige trivsel på 87 % procent.

De unge vurderer også samarbejdet med talentudvikleren, og der scorer de i gennemsnit en tilfreds på 90 %. I bilaget er også beskrevet en case om "Jonas", som har haft stor glæde af et talentudviklingsforløb.

B. Input fra Væksthus for Ledelse

KLs Væksthus for Ledelse (VFL) har undersøgt talentudviklingskonceptet, som et godt eksempel på tværgående ledelse. VFL har snakket med unge, medarbejdere og ledere omkring konceptet. VFL har givet Kolding Kommune adgang til rådata fra deres interviews – selvom VLFs projektresultater endnu ikke er offentliggjort. Resultaterne er således en delmængde af deres projekt, men giver et billede af, hvordan nogle af de unge oplever konceptet.

C. Konklusion

Konceptets formål var, at hjælpe flere unge til at blive mere livsduelige og selvforsørgende. Resultaterne indikerer, at det går i den rigtige retning for de unge.

Både de unge og skolerne ser en stor værdi i talentudviklingsforløbene. Alle skoler har således nye unge klar til talentudviklingsforløb i dette skoleår. De unge er meget tilfredse med deres samarbejde med talentudviklerne. Forløbene viser endda, at de unge får markant forbedret deres generelle trivsel. Samlet set styrker det mulighederne for, at de unge kan gennemføre en uddannelse og/eller finde en plads på arbejdsmarkedet.

Der vil blive foretaget en fornyet evaluering af talentudviklingen om 6 måneder. Her vil der igen blive kigget på de unges udvikling, hvordan det går med at hjælpe de unge til at blive livsduelige, og om det lykkes at hjælpe de unge mod job og uddannelse.

Bilag

Ungeinterviews, Væksthus for ledelse.pdf

Evaluering af Talentudviklingskonceptets første år.pdf

Punkt 7: Status på expat indsats

19/26103

Resumé

Siden foråret 2018 har Jobcenter Koldings Internationale Rekrutteringskonsulent arbejdet for at støtte de udenlandske borgere - særligt i forhold til deres jobsøgning, men også med henblik på deres generelle tilpasning i Kolding Kommune. Indsatsens foreløbige resultater viser blandt andet, at ud af de 50 borgere, som fået personlig vejledning igennem indsatsen, har mindst 21 af dem opnået beskæftigelse. Derudover har både borgerne og virksomhederne været positive over for indsatsen, trods begge parter har efterspurgt hjælp til en større målgruppe af udenlandske borgere samt vejledning i forhold til flere temaer end beskæftigelse.

Budgettilpasningerne udmøntet i september 2019 har gjort det nødvendigt at tilpasse indsatsens omfang, hvormed erfaringerne fra indsatsen viderefremmes, i forbindelse med at selve opgavefordelingen distribueres videre til andre afdelinger i jobcentret.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at opgaverne i forhold til de udenlandske borgere tilpasses til et mindre omfang.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Indsats for de udenlandske borgere

Siden foråret 2018 har Jobcenter Koldings Internationale Rekrutteringskonsulent arbejdet for at støtte de udenlandske borgere (også kaldet expats) særligt i forhold til deres jobsøgning, men også med henblik på deres generelle tilpasning i Kolding Kommune. Disse aktiviteter er en del af politikken for integration og international arbejdskraft, hvor det er en del af kerneopgaven for jobcentret at hjælpe virksomheder med at fastholde udenlandsk arbejdskraft ved at yde en indsats over for de medrejsende partnere. Indsatsens foreløbige resultater ser gode ud. Men som konsekvens af budgettilpasningerne, der er udmøntet i september 2019, er der behov for en tilpasning af indsatsens omfang, og prioritering af opgaverne forbundet hermed.

Målgruppe

Indsatsens målgruppe har hovedsageligt været højtuddannede medrejsende partnere bosat i Kolding Kommune, hvis partner arbejder i Danmark. I alt 50 borgere har siden oktober 2018 fået personlig konsultation og kontinuerlig rådgivning. Derudover har et stort, men unummereret antal fået rådgivning pr. mail. Sidstnævnte borgere har af forskellige årsager været uden for målgruppen, eksempelvis ved endnu ikke at være bosat i Kolding Kommune.

Foreløbige resultater

Blandt de 50 borgere har mindst 21 med støtte fra den Internationale Rekrutteringskonsulent opnået at få job, få frivilligt arbejde, være i praktik og/eller tage opkvalificerende kursus. Tallet kan være højere, da borgerne ikke har oplysningspligt. Af samme grund er det ikke muligt at identificere borgernes aktiviteter i forhold til eksempelvis jobsøgning. Der er en tendens til, at en stor del af borgerne er passive i forhold til deres jobsøgning i lange perioder eksempelvis pga. ferie i oprindelsesland eller at familiære forpligtelser optager deres tid.

Indsatsen for de udenlandske borgere centrer sig omkring fastholdelse. Derfor er det relevant at bemærke at kun to af borgerne, der fik rådgivning, er fraflyttet Danmark.

Respons fra virksomheder og udenlandske borgere

Ud over kontakten til borgerne har indsatsen også fokuseret på det opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne i Kolding Kommune. Disse har været positive over for muligheden for at kunne få hjælp til eventuelle medrejsende partnere til de udenlandske ansatte i virksomheden. Men virksomhederne har samtidig efterspurgt en tilsvarende hjælp til de udenlandske ansatte. Virksomhederne argumenterer eksempelvis:

- Kun få af vores udenlandske ansatte medbringer en partner. (*Gram Equipment*)
- Jeg vil gerne hjælpe mine udenlandske ansatte med at finde relevante fritidsaktiviteter, som kan være med til at integrere dem, og dermed øge sandsynligheden for at de bliver i vores virksomhed. Men jeg har ikke ressourcerne til det. (*Trademark Textiles*)
- Vores udenlandske ansatte har ofte brug for hjælp til at forstå eks. sygehus-indkaldelser, bankpapirer, huslejekontrakter, barselsregler og mange andre ting, som egentlig er ret personlige. De spørger mig [HR-personale] om hjælp, og jeg hjælper så godt, jeg kan. Men det er grænseoverskridende. (*Vattenfall*)
- Vi savner, at Kolding Kommune kan tilbyde en service til internationale tilflyttere lignende den, der eksempelvis tilbydes i Vejle og Odense. (*SDU*)
- Vi anbefaler ofte vores ansatte at overveje at bosætte sig i Vejle frem for Kolding, da tilbuddene til internationale tilflyttere er bedre dér. (*Sygehus Lillebælt*)

De internationale borgere i Kolding Kommune har ligeledes været tilfredse med støtten fra den Internationale Rekrutteringskonsulent. Men de har også udtrykt behov for støtte inden for blandt andet følgende temaer:

- Foreningsliv
- Mødre-/familiegrupper
- Initiativer hvor de kan møde danskere
- Lære nærområdet at kende
- At socialisere med både danske og udenlandske medborgere.

Tilpasning af opgaver

I forbindelse med budgettilpasningerne foretaget i august 2019 blev der nedlagt 6 stillinger i Virksomhedsservice, hvorunder denne indsats er placeret. Det er nødvendigt at tilpasse opgaverne i Virksomhedsservice i forhold til de ressourcer, der er til rådighed. Denne tilpasning vil også påvirke opgaverne i forhold til de udenlandske borgere. Det anbefales, at omstrukturere opgaverne i indsatsen således, at erfaringerne fra indsatsen videreformidles i forbindelse med at selve opgavefordelingen distribueres videre til andre afdelinger i jobcentret:

- Det virksomheds- og borgeropsøgende arbejde nedjusteres. Men virksomhederne og den udenlandske borgere kan fortsat rette henvendelse til jobcentret og få den rette hjælp.
- Den personlige og engelsksprogede vejledning til borgerne omkring deres jobsøgning lægges over til andre dele af jobcentrets afdelinger.
- Opgaver, der ligger uden for jobsøgningsassistance, bortfalder.

Punkt 8: Virksomhedssamarbejder - oktober 2019

17/16783

Resumé

Jobdating er et tilbagevendende arrangement, der er med til at fastholde Jobcenter Kolding som en effektiv rekrutteringskanal for virksomheder, samt muliggør formidling af jobs til ledige borgere. En række udfordringer med den nuværende form på Jobdating samt gode erfaringer fra andre kommuner gør, at Jobcenter Kolding ser nye muligheder ved at ændre på Jobdating formen.

Med en månedlig frekvens og frivillig borgerdeltagelse forventes den optimerede form på Jobdating at generere en større motivation i borgerens jobsøgning og et højere procent af borgere i arbejde grundet deltagelse i Jobdating. De deltagende virksomheder skal medbringe en jobåbning, og de tilbydes ved arrangementets afslutning en frokost og eventuelt et interessant fagligt oplæg. Jobdating skal fortrinsvist foregå i Jobcenter Koldings egne lokaler, og jobcentrets medarbejdere skal være synlige til arrangementet eksempelvis som rådgiver for borgerne og til præsentation af jobcentrets muligheder. Powerjobsøgerne og Seniorjobberne samt evt. andre frivillige netværk vil også blive inkluderet i arrangementet.

En solid markedsføring og fokus på den gode historie skal sikre arrangementets succes. Markedsføringen skal ske både via mundtlige og skriftlige formidlinger samt på jobcentrets profil på sociale medier.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at projektet godkendes og kan igangsættes pr januar 2020.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Optimering af Jobdating

Jobdating har længe været et fast arrangement afholdt af Jobcenter Kolding med støtte fra Arbejdsmarkedsudvalget. Arrangementet er en del af politikken for kvalificeret arbejdskraft og virksomhedsservice, hvor det er en del af kerneopgaven for jobcentret at være en effektiv rekrutteringskanal for virksomhederne samt at formidle jobs til ledige borgere.

En række udfordringer motiverer nu til en ændring i strukturen omkring Jobdating. Udfordringerne ved den nuværende række af arrangementet er, at de ledige borgere har tvungen fremmøde, hvilket resulterer i en lav motivation i mødet med virksomhederne. Dette har gjort det udfordrende at rekruttere virksomheder til at deltage i Jobdating. Endeligt er det svært at måle effekten af de tidligere afholdte Jobdating.

Flere andre kommuner har succes med at afholde en række hyppige og mere frivilligt baseret type af Jobdating. Derfor ser Jobcenter Kolding nye muligheder i at igangsætte lignede tiltag støttet op med massiv markedsføring.

Formål med en ny form for Jobdating

Jobcenter Kolding ønsker at skabe et forum for ledige borgere, der selv proaktivt arbejder for at komme tilbage på arbejdsmarkedet. Derudover ønsker Jobcenter Kolding at sende et tydeligt signal til virksomhederne omkring jobcentrets gode serviceniveau, samt at jobcentret kan levere den nødvendige arbejdskraft. Dette kan fremhæves gennem denne nye type af Jobdating.

Jobdating i praksis

Jobdatingen skal afholdes den sidste fredag i hver måned i tidsrummet 10:00 til 12:00 i Jobcenter Koldings egne lokaler på Dieselvej. Tidspunktet er valgt for at gøre det muligt for en bred gruppe af virksomheder at deltage. At holde arrangementet internt i huset muliggør, at jobkonsulenten kan hilse på sine borgere og evt. støtte disse i at opsøge virksomhederne. Jobcentret vil desuden også være synligt i form af en stand, hvor eksempelvis småjobs og uddannelsesmuligheder kan præsenteres. Nogle gange vil Jobdating dog afholdes på virksomheder.

De deltagende virksomheder skal medbringe aktuelle ledige stillinger til Jobdating. Borgerne deltager frivilligt i arrangementet, men opfordres til forberedelse og deltagelse fra start. Ved at fastholde det frivillige aspekt vil borgerne være mere proaktive i forhold til at opsøge virksomhederne, og virksomhederne vil opleve flere motiverede ansøgere. Fokuset på frivillighed gør det naturligt også at inkludere Powerjobsøgerne og Seniorjobberne samt eventuelt andre frivillige netværk i arrangementet.

Jobdating vil bestå af en kort velkomst fra jobcentret og ligeledes en kort præsentation af alle virksomhederne og deres jobåbninger. Herefter kan de ledige borgere frit kontakte de virksomheder, som de ønsker. Virksomhederne inviteres til frokost ved arrangementets afslutning for at kunne evaluere og netværke. Eventuelt tilbydes virksomhederne også et relevant oplæg i forbindelse med deres fremmøde. Disse kan blandt andet omhandle fleksjob, rekruttering eller nogle af de andre ordninger, som jobcentret tilbyder – alt efter hvad virksomhederne har behov for at blive informeret om.

Markedsføring

Arrangementets succes afhænger af en solid markedsføring, og at de gode historier fra jobcentret synliggøres – sidstnævnte er allerede påbegyndt. Konkret kan jobkonsulenter og beskæftigelsesrådgivere reklamere og uddele flyers til de borgere, de er i kontakt med. Derudover gøres der også opmærksomt på Jobdating til informationsmøderne for nye ledige. Brandingen målrettet virksomhederne vil ud over den direkte kontakt foregå igennem jobcentrets nyhedsbrev samt på de sociale medier, herunder særligt LinkedIn- og Facebookprofilen: Jobcenter Kolding – Virksomhedskontakten. Der bliver udformet en invitation til henholdsvis virksomhederne og de ledige borgere.

Forventet mål

Ved de første udgaver af denne nye række af Jobdating estimeres 10 deltagende virksomheder pr. arrangement. På sigt estimeres 15-20 virksomheder pr. gang. Virksomhederne skal repræsentere forskellige brancher og tilbyde varierende stillinger for at kunne have interesse for en bred gruppe af ledige borgere. Der estimeres, at omkring 125 borgere frivilligt vil deltage i hver Jobdating, og at 10% af deltagerne vil komme i arbejde baseret på deres deltagelse i den konkrete Jobdating.

Bilag

Jobdating flyers.pdf

Jobdating - visitkort.pdf

Punkt 9: Status på arbejdsmarkedsområdet, oktober 2019

13/8530

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen udarbejder månedvis 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 forsørgelsesydelse.

Del 2 - udvikling i antallet af borgere tilknyttet Jobcenter Kolding.

Under del 2 vises udviklingen det seneste år, tilgang og afgang af personer samt udvikling i aktivering fordelt på tilbudstyper.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

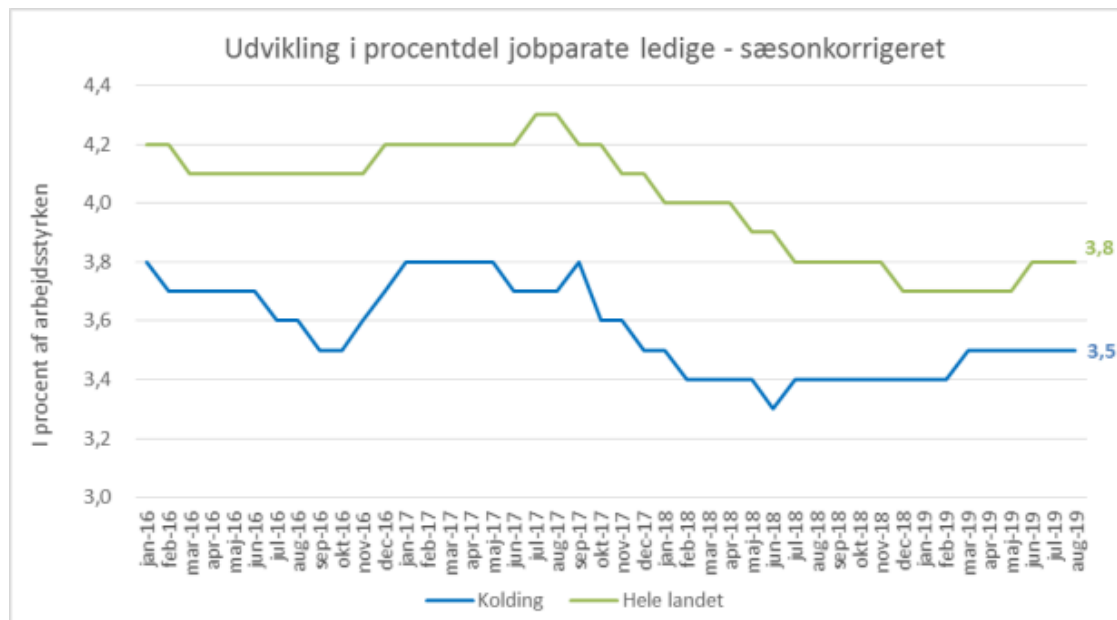
Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

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

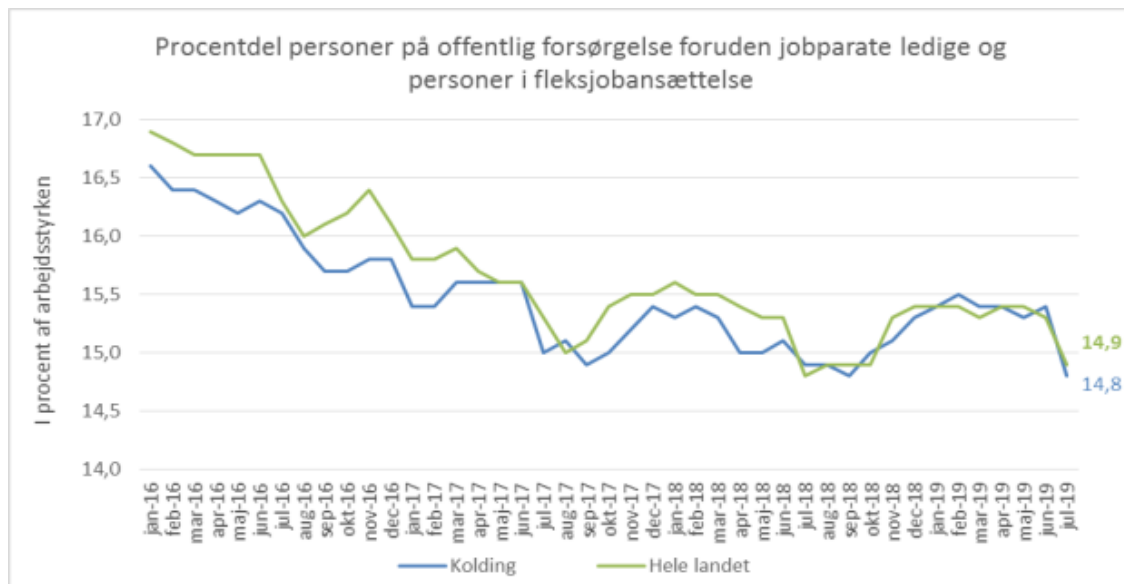
I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i august 2019 lavere end gennemsnittet for hele landet. Ledighedsprocenten var 3,5% i Kolding Kommune mod 3,8% i hele landet.

I august 2018 var ledighedsprocenten i Kolding Kommune på 3,4% og 3,8% for hele landet.

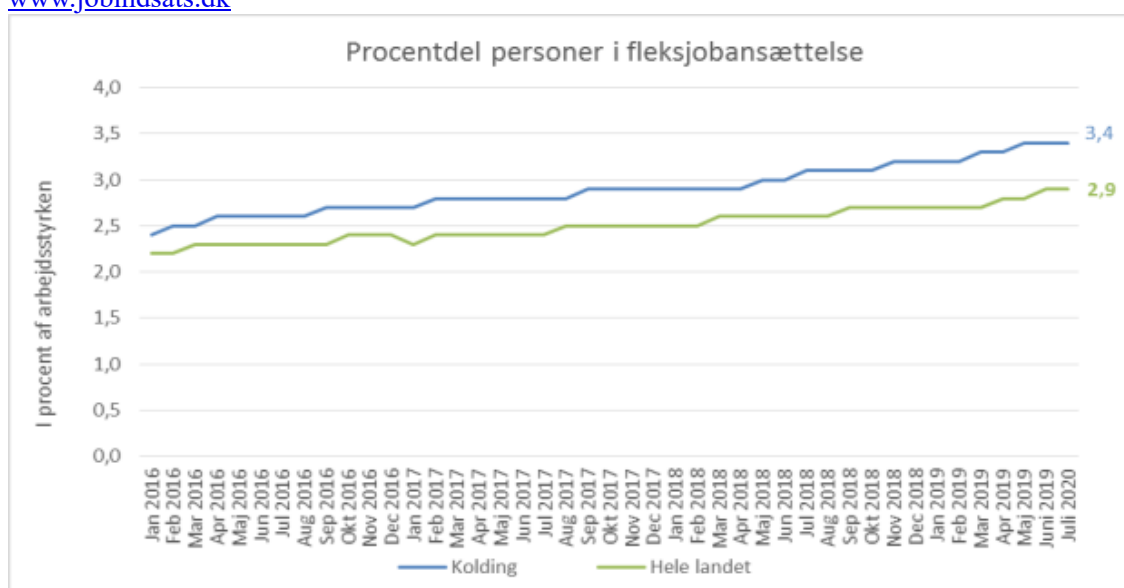


Kilde: www.statistikbanken.dk (Danmarks Statistik)

Sygemeldte og ledige med andre problemer ud over ledighed udgjorde i juli 2019 14,8% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i juli 2018 14,9%.



www.jobindsats.dk



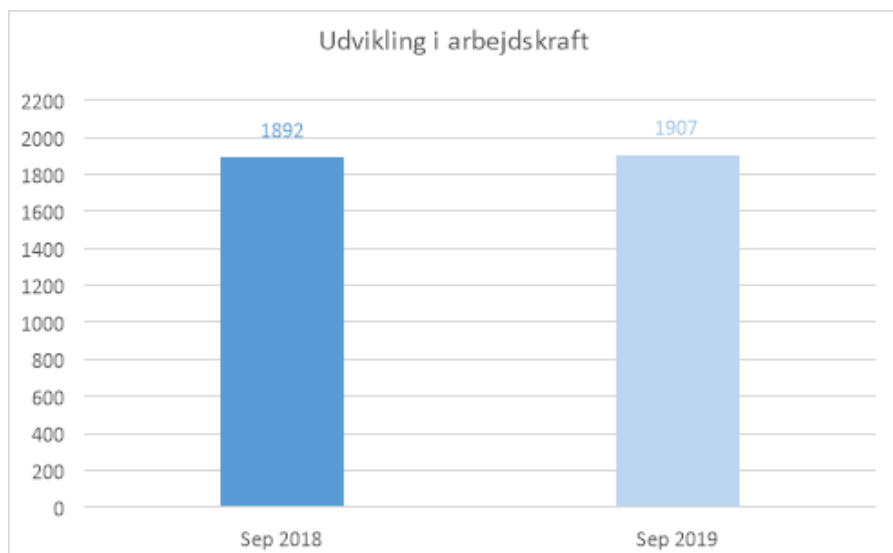
www.jobindsats.dk

I det nedenstående vises personer i beskæftigelsesindsatsen opdelt i tre persongrupper. Det er en gruppe for ”jobparat arbejdskraft”, en gruppe for ”potentiel arbejdskraft” og en gruppe for personer i ”rummeligt arbejdsmarked”.

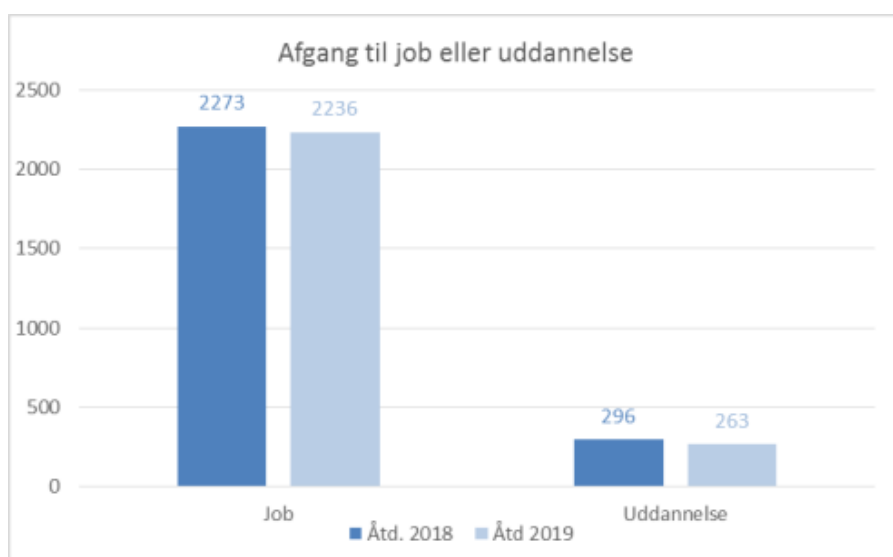
Figureerne i det nedenstående med titlen ”Udvikling i ... ” viser en status på antallet af personer den sidste dag i måneden i den opgjorte periode sammenlignet med samme periode året før.

Figureerne med titlen ”Afgang til ... ” viser antallet af ydelsesforløb afsluttet ”år til dato” i indeværende år sammenlignet med samme periode sidste år. For gruppen ”jobparat arbejdskraft” og gruppen ”potentiel arbejdskraft” er personerne opdelt efter, om de er afsluttet fra ydelsesforløb til arbejde eller til uddannelse. For gruppen ”rummeligt arbejdsmarked” vises, hvor mange personer, der er afsluttet til fleksjob sammenlignet med samme periode i det foregående år.

Jobparat arbejdskraft



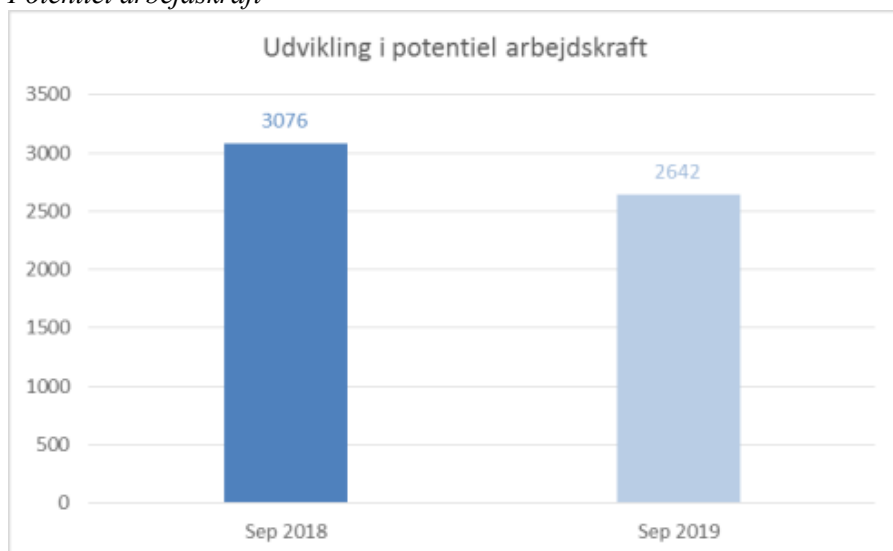
Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)



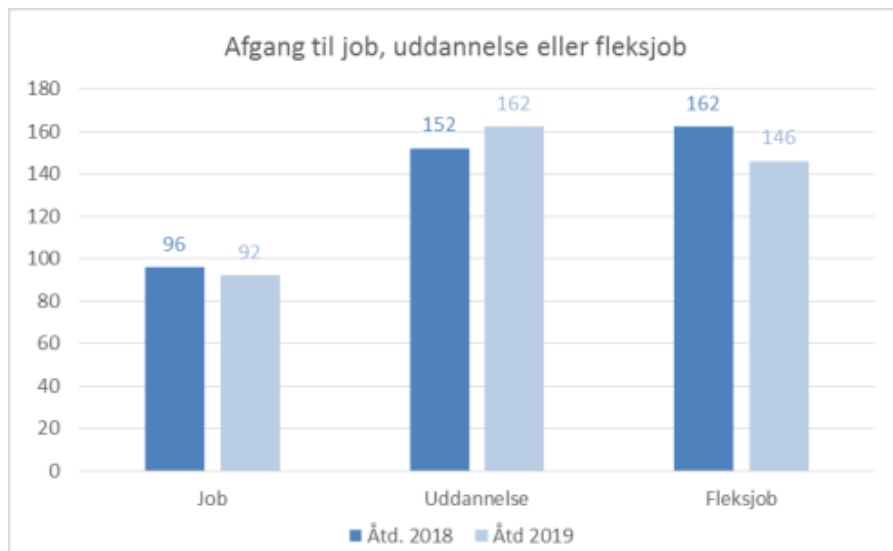
Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

Persongruppen ”jobparat arbejdskraft” svarer til gruppen af personer, som indgår i det officielle ledighedstal fra Danmarks Statistik. For en specifikation af persongrupperne, der indgår i kategorien ”jobparat arbejdskraft” henvises til bilaget til dagsordenspunktet.

Potentiel arbejdskraft



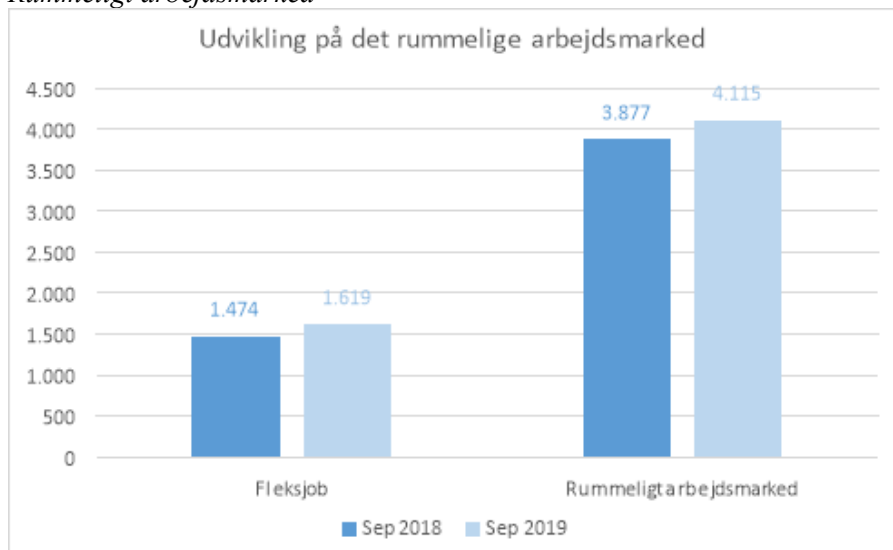
Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)



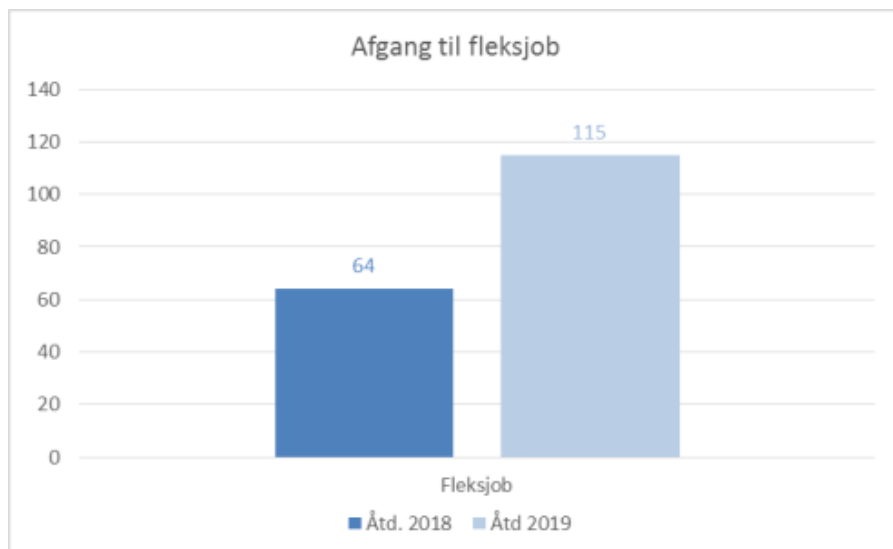
Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

For en gennemgang af persongrupperne, som indgår i kategorien ”potentiel arbejdskraft” henvises til bilaget til dagsordenspunktet.

Rummeligt arbejdsmarked



Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)



Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

For en gennemgang af persongrupperne, som indgår i kategorien ”rummeligt arbejdsmarked” henvises til bilaget til dagsordenspunktet.

Bilag

Ledelsesinformation, del 2, oktober.pdf

Punkt 10: Status på integrationsområdet, oktober 2019

13/8530

Resumé

Ledelsesinformation for integrationsområdet viser en status på antallet af borgere omfattet af integrationsloven samt en oversigt over anvendte aktiveringstilbud i form af danskuddannelse m.v.

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen udarbejder månedsvis ledelsesinformation for integrationsområdet til Arbejdsmarkedsudvalget, der viser:

Del 1

Del 1 viser et overblik over antallet af nye borgere i Kolding Kommune samt et overblik over den arbejdskraft, som er kommet med det ekstraordinære antal flygtninge. Derudover viser del 1, hvor mange personer, der deltager i IGU-forløb.

Del 2

Del 2 viser en status på antallet af kursister på Sprogskolen Kolding fordelt på skolens forskellige kursustilbud.

Del 3

Del 3 viser en status på de væsentligste persongrupper i integrationsindsatsen. Der henvises til det vedlagte bilag for en gennemgang af tabeller og figurer nævnt i beskrivelsen af del 3.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

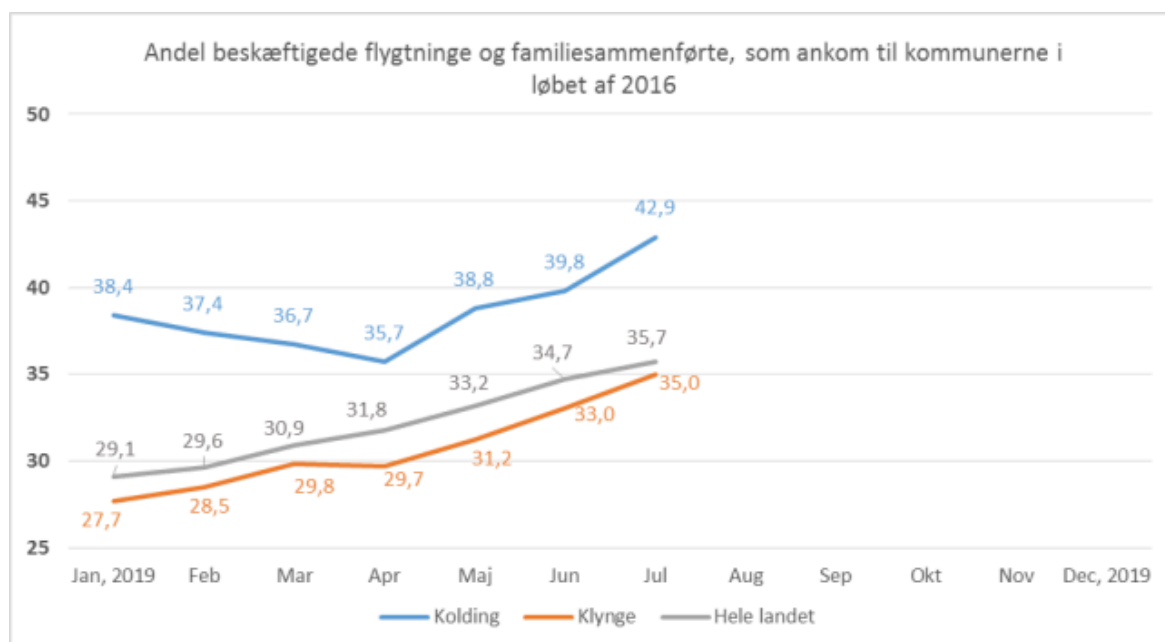
at orienteringen tages til efterretning.

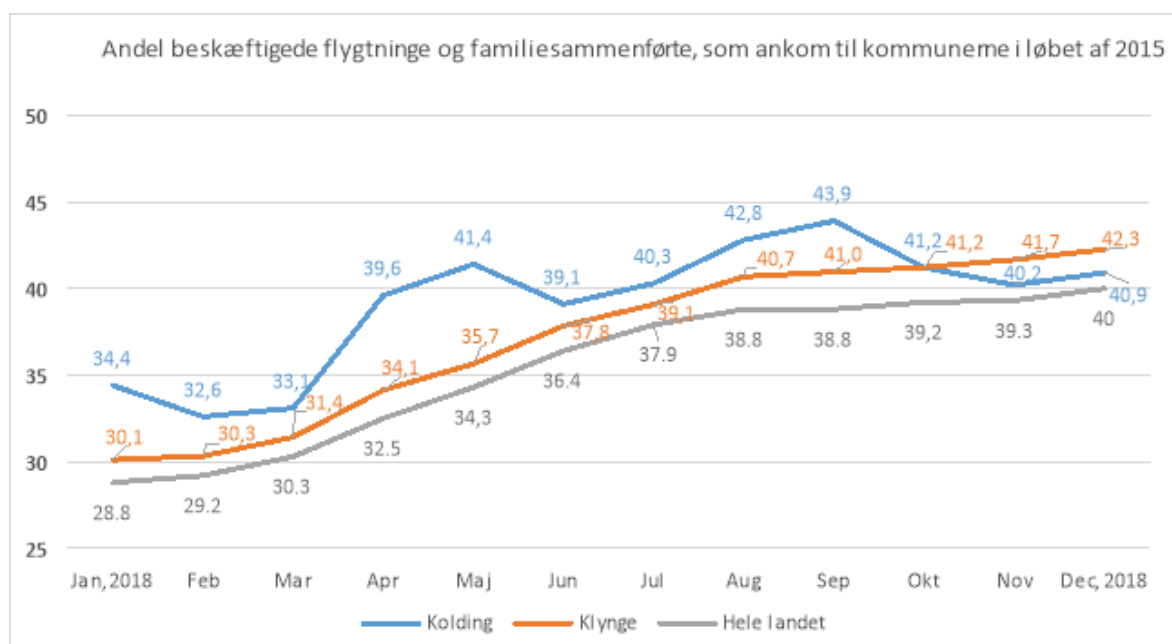
Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Figur 1: Andel beskæftigede flygtninge og familiesammenførte, som ankom til kommunerne i løbet af 2015 og 2016





Tabel 1: Tilgang af personer omfattet af programperiode og aktuelt antal

Antal nytilkomne voksne flygtninge og personer i alt			
Tilgang	Flygtninge	Familiesammenførte	I alt
I alt 2016	130	35	165
I alt 2017	30	46	76
1. halvår 2018	3	17	20
2. halvår 2018	12	2	14
I alt 2018	15	19	34
1. halvår 2019	2	7	9
3. kv. 2019	0	0	0
Personer i alt	Ydelsesmodtagere	Selvforsørgerne	
Personer i programperiode	144	128	272

Tabel 2: Uddannelsesniveaue for personer omfattet af programperiode

Uddannelsesniveaue	Antal	Andel
Arbejdsmarkeduddannelser (AMU-kurser)	2	1%
Erhvervsuddannelser	10	5%
Folkeskole (9./10. klasse)	78	37%
Gymnasium, HF, HTX, HH	43	21%
Kort videregående uddannelse	15	7%
Mellemlang videregående uddannelse	29	14%
Lang videregående uddannelse	4	2%
Ingen uddannelse	28	13%
I alt	209	100%

Note: Uddannelsesniveaue er fastlagt efter uddannelsessystemet i oprindelseslandet. En persons højeste uddannelsesniveaue fremgår af oversigten.

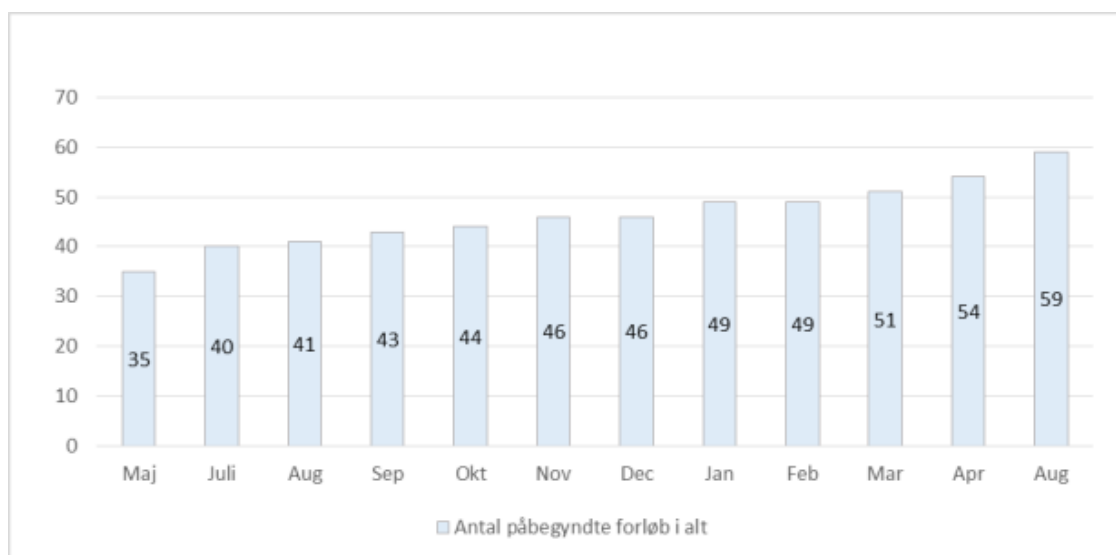
Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af programperiode

Brancher	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	76	55%
Lager og Logistik	5	4%
Hotel, restauration, køkken og kantine	28	20%
Service og rengøring	3	2%
Detail	5	4%
Skovbrug, gartneri og minkavl	2	1%
Øvrig pakke	20	14%
I alt	139	100%

Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, august 2019

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt -aug.	Sen. 12
Arbejde	0	0	1	0	1	44
Uddannelse	0	1	3	0	4	21
I alt	0	1	4	0	5	65

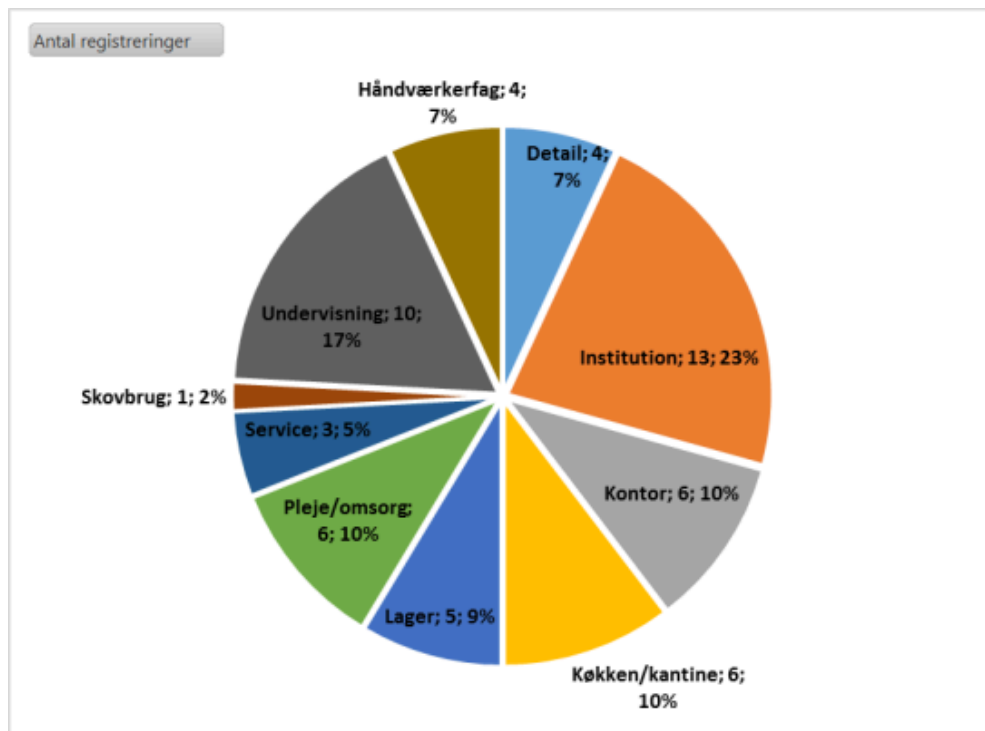
Figur 2: Antal personer i Kolding Kommune, som er påbegyndt i IGU-forløb



En status på IGU-forløb viser, at ud af 59 påbegyndte forløb er 30 afsluttet. 1 person er bosiddende i en nabokommune, hvorfor personerne ikke er medtalt i det følgende vedrørende afslutningsårsager og inddeling på brancher.

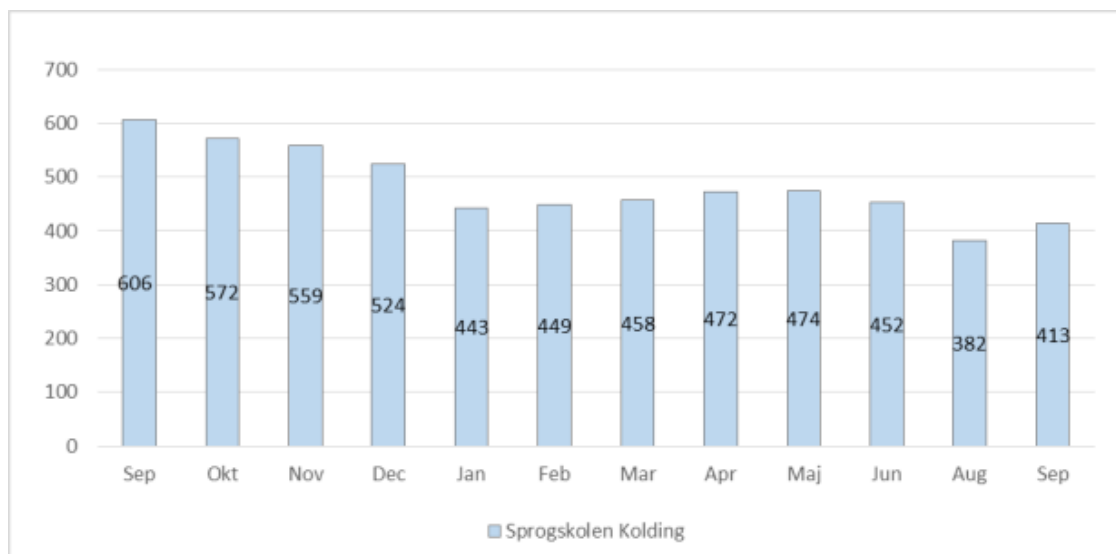
Afslutningsårsagerne fordeler sig på 11 personer i arbejde, 7 i uddannelse, 3 er selvforsøgende, 8 modtager forsørgelsesydelse fra kommunen og 1 person er afsluttet til andet, da personen er udrejst.

Igangværende og afsluttede forløb fordeler sig på følgende brancher. Branchen er efter arbejdsstedets branche.

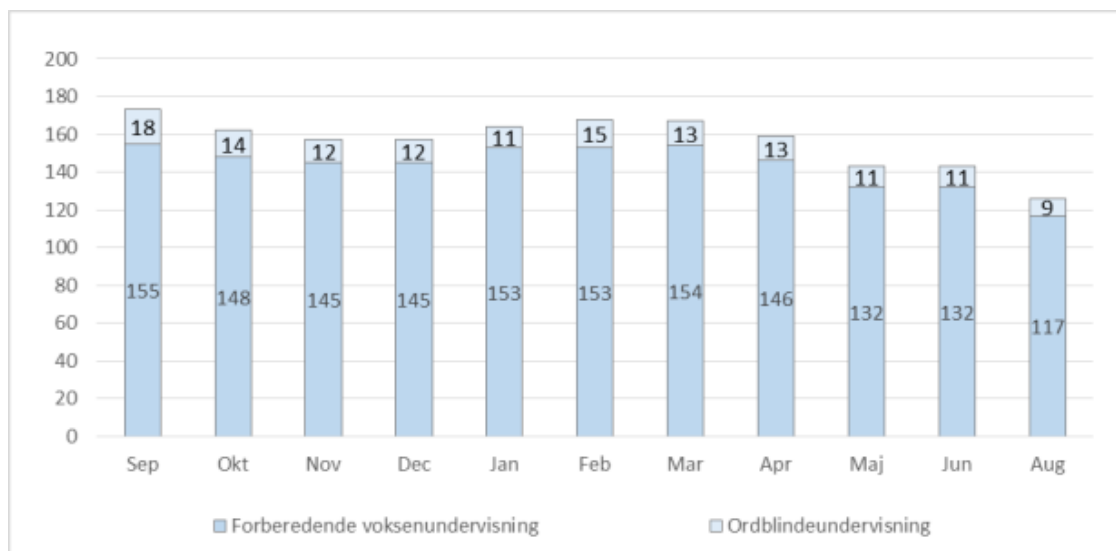


Del 2 – Sprogskolen Kolding

Figur 3: Antal personer, som deltager i danskundervisning på Sprogskolen Kolding



Figur 4: Antal personer, som deltager i forberedende voksenundervisning eller ordblindeundervisning på Sprogskolen Kolding



Bilag

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet.pdf

Punkt 11: Orientering fra forvaltningen

19/3347

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 indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

FH_Fagbevægelsens_Hovedorganisation_jobcenterindeks_aug2019.pdf

Kolding Kommunes placering ift. FH's jobcenterindeks aug2019.pdf

Punkt 12: Orientering fra formanden

19/3349

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Formanden for Arbejdsmarkedsudvalget orienterede om:

- Messe for uddannelse og fritidsjob.

Punkt 13: Deltagelse i aktiviteter - oktober 2019

19/3352

Resumé

Deltagelse i aktiviteter.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

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

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 03-10-2019

Godkendt.

Bilag

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i aktiviteter 2019