

# REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 16-09-2021

**Mødedato** Torsdag d. 16. september 2021 kl. 16:00

**Mødested** Mødelokale 106

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

## **Indholdsfortegnelse**

Koldings Arbejdsmarkedsråd - evaluering af perioden 2018 - 2021.....	3
Opfølgning på fællesmøde om arbejdskraft og grøn omstilling.....	6
Bæredygtigt arbejdsliv i Kolding - nye initiativer.....	9
Status på a-kasseforsøget - september 2021.....	11
Nyt fra medlemmerne.....	13
Nyt fra forvaltningen.....	14

# Punkt 1: Koldings Arbejdsmarkedsråd - evaluering af perioden 2018 - 2021

21/13818

## Resumé

På Koldings Arbejdsmarkedsråds møde i juni 2021 blev det besluttet at gennemføre en evaluering af rådets arbejde i indeværende periode, så anbefalingerne kan gives videre til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet inden konstitueringen efter kommunalvalget.

Der er derfor gennemført en række telefoninterviews med alle rådsmedlemmerne omkring oplevelsen af rådets arbejde og refleksioner omkring form og funktion for rådet. Den samlede evaluering er vedhæftet som bilag og gennemgås i hovedoverskrifter nedenfor.

Det foreslås, at rådets drøftelser af evalueringen og anbefalinger til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet skrives sammen og sendes ud til kommentering hos rådsmedlemmerne ultimo september. Derefter bliver der en periode med mulighed for kommentering af anbefalingerne, inden de forelægges Arbejdsmarkedsudvalget på deres møde i november og derefter Byrådet.

## Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter resultaterne fra evalueringen, og

at rådet videregiver sine anbefalinger til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 16-09-2021

Rådet drøftede evalueringen og videregav deres anbefalinger om fokus på formålet med rådet fremover i forhold til medlemmernes deltagelse. Desuden at opprioritere temamøder og muligheder for flere debatter og funktionen som et vidensforum.

### Fraværende:

Per Lynnerup

Poul Erik Jensen

Jesper Vera Christensen

Morten Kaj Hansen

Ravi Willesen

Henrik Sig

## Sagsfremstilling

På Koldings Arbejdsmarkedsråds møde i juni 2021 blev det besluttet at gennemføre en evaluering af rådets arbejde i indeværende periode, så anbefalingerne kan gives videre til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet inden konstitueringen efter kommunalvalget.

Der er derfor gennemført en række telefoninterviews med alle rådsmedlemmerne omkring oplevelsen af rådets arbejde og refleksioner omkring form og funktion for rådet. Den samlede evaluering er vedhæftet som bilag og gennemgås i hovedoverskrifter nedenfor.

### *Formålet med Koldings Arbejdsmarkedsråd*

Rådet har fungeret i knap to valgperioder, hvor det har igangsat selvstændige projekter omkring uddannelse, rekruttering og opkvalificering af ledige borgere. I de knap otte år har Kolding udviklet sig til i langt højere grad at være en studieby med en bred række af internationale og videregående uddannelser, ligesom bredden inden for erhvervsuddannelser også er blevet større.

Byrådet har vedtaget en Bæredygtighedsstrategi og rådet og Arbejdsmarkedsudvalget arbejder med at sikre rekruttering af arbejdskraft, grøn omstilling og at alle ledige kan få en plads ude på arbejdsmarkedet. Ved samtalerne med rådsmedlemmerne var der en fortsat opbakning til rådet, og alle støttede op om den funktion og rolle som rådet udfylder i at samle centrale parter fra det lokale arbejdsmarked til debat og videndeling omkring området. Der er derfor en enstemmig anbefaling om, at der også i den kommende valgperiode er brug for et forum, hvor disse parter kan mødes og drøfte emner af central betydning for virksomheder og medarbejdere (ledige som ansatte) fra det lokale arbejdsmarked.

### *Formen på Koldings Arbejdsmarkedsråd*

Flere af rådsmedlemmerne påpeger i evalueringen, at det er centralt, at der formuleres en ny vision og mission for rådet, og derefter kan der kigges på, hvilken form for råd eller forum, der skal nedsættes, og hvem der i givet fald skal være repræsenteret i det.

Mange af de nuværende parter har fortsat en central rolle og funktion i forhold til opgaver og spilleregler på det lokale arbejdsmarked, men det kan være værd at overveje, om udfordringerne er ændret så meget, at der bør kigges på deltagerkredsen. Noget af den udvikling, der er sket er f.eks.:

- Uddannelsesmulighederne er udvidet, og der er flere dimittender med andre uddannelser og kompetencer end tidligere
- Virksomhederne oplever i stigende grad udfordringer med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft
- Der er en større gruppe af borgere, som skal ud på arbejdsmarkedet, i stedet for som tidligere at være på en varig forsørgelse
- Mangel på arbejdskraft i fremtiden og nye behov til kompetencer giver nye udfordringer til at tænke opgaver smartere og anderledes
- Grøn omstilling stiller krav til at tænke hele produktioner og funktioner på en ny måde og stiller samtidig også et krav om behov for ekstra arbejdskraft.

### *Resultaterne fra evalueringen*

Nedenfor er indsat de anbefalinger, som rådsmedlemmerne har peget på i de gennemførte telefoninterviews:

#### *1. Oplevelsen af rådets virke, funktion og arbejde*

- Rådets mission og vision skal skærpes, ellers bliver opgaverne ikke løst
- Der skal arbejdes mere på at forklare rådets funktion og virke ved opstart og ved udskiftning af medlemmer
- Overvej at udarbejde en mere udførlig deltagerliste med navn, foto, titel og motivation for at sidde i rådet, som kan skabe overblik
- Gør mere i opstarten af rådet på at ryste det sammen – også gerne i relation til Arbejdsmarkedsudvalget (mere om dette senere)
- Kriterier for deltagelse.

#### *2. Oplevelser omkring repræsentation og anbefalinger til fremtidig sammensætning*

- Repræsentanter skal følge formuleringen af rådets mission og vision
- Tænk bredt omkring det i forhold til den pågældende dagsorden for mødet
- Tænk gerne fleksibelt og mere i emner end i personer – mulighed for at inddrage forskellige politiske udvalg i møderne
- Rådet skal gøre politikerne klogere på de dagsordener, der præger det lokale arbejdsmarked – sammensat efter det
- Der er behov for flere fællesmøder og med en flydende deltagerkreds.

#### *3. Form og indhold på møderne*

- Arrangere rådsmøderne som morgenmøder (08.00–10.00), hvor den første halve time er morgenmad og netværk og så korte dagsordenen ned
- Mere tid til netværk – lad det være et fast element
- Hvis der skal være virksomhedsbesøg, så lad det ligge i slutningen af dagsordenen

- Udelukkende temadrøftelser og invitere udvalg og andre deltagere ind efter denne dagsorden
- Fortsat arrangere møderne kvartalsvist
- Der mangler en plan (strategi) for, hvad rådet skal, og derfor hvad der skal sættes på dagsordenen.

#### *Det videre arbejde med anbefalingerne*

Det foreslås, at rådets drøftelser af evalueringen og anbefalinger til Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet skrives sammen og sendes ud til kommentering hos rådsmedlemmerne ultimo september. Derefter bliver der en periode med mulighed for kommentering af anbefalingerne, inden de forelægges Arbejdsmarkedsudvalget på deres møde i november og derefter Byrådet.

#### *Baggrund og fakta omkring Koldings Arbejdsmarkedsråd i sin nuværende form*

Rent historisk er Koldings Arbejdsmarkedsråd en fortsættelse af det tidligere LBR (Det Lokale Beskæftigelsesråd), som stoppede d. 1. januar 2015 i forbindelse med en reform af beskæftigelsesindsatsen. Det blev herefter op til den enkelte kommune, om man ville fortsætte med at have lokale råd. I Kolding vedtog Byrådet i oktober 2014, at man ønskede at videreføre arbejdet i rådet, fordi det giver de lokale aktører på arbejdsmarkedet mulighed for en dialog omkring det lokale arbejdsmarked. Der blev også lagt vægt på rådets rolle som sparringspartner omkring initiativer og indsatser og også på rådets rolle som et forum for videndeling.

Byrådet besluttede, at fremover skulle det hedde Koldings Arbejdsmarkedsråd og fik eget budget på 350.000 kr. årligt til at igangsætte initiativer. Det blev samtidig besluttet at fortsætte den eksisterende kreds af repræsentanter, men at deltagerne fremover ikke ville modtage mødediæter for deltagelse. Ved opstart af indeværende valgperiode fortsatte de fleste medlemmer med enkelte udskiftninger og nye medlemmer i form af repræsentanter fra erhvervslivet og fra uddannelsesinstitutionerne.

I rådets forretningsorden er følgende formuleret omkring rådets virke:

*Opgaverne for Koldings Arbejdsmarkedsråd er at:*

- *Vejlede og rådgive kommunen i udviklingen af arbejdsmarkedspolitikken*
- *Medvirke til at beskæftigelsespolitik, erhvervs politik, socialpolitik, uddannelsespolitik og erhvervslivet samordnes til fordel for ledige og syge borgere i Kolding Kommune*
- *Være jobcentrets ambassadører*
- *Være tænketank og idegenererende for Arbejdsmarkedsudvalget.*

## **Bilag**

Evaluering af Koldings Arbejdsmarkedsråd 2018 - 2021

## Punkt 2: Opfølgning på fællesmøde om arbejdskraft og grøn omstilling

20/24757

### Resumé

I 2020 – 2021 har coronaepidemien sat sit præg på både verdenshandlen og det lokale arbejdsmarked. Siden genåbningen for alvor tog fart hen over sommeren har beskæftigelsen toppet alle forventninger, og der er i dag en situation med massiv efterspørgsel på arbejdskraft – både faglært og ufaglært.

Kolding Kommune har vedtaget en bæredygtighedsstrategi med bl.a. disse to perspektiver: Fokus på et bæredygtigt arbejdsliv, men også på omstillingen til en mere grøn verden.

Både Koldings Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget arbejder med at skabe rammer og initiativer til at give så mange borgere som muligt en plads på arbejdsmarkedet, og også på at bidrage med formidling af de rette og velkvalificerede medarbejdere til virksomhederne.

D. 24. juni 2021 blev der holdt et fællesmøde mellem rådet og udvalget, hvor disse emner blev drøftet.

På mødet blev det besluttet, at forvaltningen og deltagere fra rådet skulle arbejde videre med forslag og ideer til, hvordan parterne i fællesskab kan understøtte den grønne omstilling og det bæredygtige arbejdsliv med formidling af arbejdskraft, støttemuligheder m.v. Denne sag indeholder et forslag til den videre vej fremad med det akutte behov for arbejdskraft lige nu og det længere sigte på at skaffe den kvalificerede arbejdskraft, der kan være med til at understøtte den grønne omstilling.

### Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at der igangsættes en prøvehandling for at skaffe flere medarbejdere og kompetencer til konkrete brancher, og

at Koldings Arbejdsmarkedsråd bliver ambassadører for Arbejdsmarkedsudvalgets projekt om læse-, skrive- og regnesvage ledige og medarbejdere og hjælper med at udbrede viden omkring det.

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 16-09-2021

Godkendt.

#### Fraværende:

Per Lynnerup

Poul Erik Jensen

Jesper Vera Christensen

Morten Kaj Hansen

Ravi Willesen

Henrik Sig

### Sagsfremstilling

I 2020 – 2021 har coronaepidemien sat sit præg på både verdenshandlen og det lokale arbejdsmarked, og der har været mange bekymringer om, hvordan økonomien ville se ud på den anden side af krisen. Siden genåbningen for alvor tog fart hen over sommeren har beskæftigelsen dog toppet alle forventninger, og situationen er i dag, at der er en massiv efterspørgsel på arbejdskraft – både faglært og ufaglært. Den dagsorden fylder det meste, og regeringen har netop indgået en trepartsaftale med KL og arbejdsmarkedets parter med forskellige tiltag til, hvordan man kan afhjælpe manglen på arbejdskraft og få endnu flere flyttet fra forsørgelsen og ud i beskæftigelse (bilag med samlet oversigt).

En anden vigtig dagsorden handler om bæredygtighed – i alle ordets betydninger. Bæredygtighed som i en grønnere verden, men også bæredygtighed i arbejdslivet ude på virksomhederne med plads og rum til, at flere kan få et job og være

med til at løse alle opgaverne. Kolding Kommune har vedtaget en bæredygtighedsstrategi med bl.a. disse to perspektiver: Fokus på et bæredygtigt arbejdsliv, men også på omstillingen til en mere grøn verden.

Både Koldings Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget arbejder med at skabe rammer og initiativer til at give så mange borgere som muligt en plads på arbejdsmarkedet og også på at bidrage med formidling af de rette og velkvalificerede medarbejdere til virksomhederne. Mange af elementerne fra Bæredygtighedsstrategien har derfor en kobling ned til rådets og udvalgets ansvarsområder. Der blev derfor holdt et fællesmøde d. 24. juni 2021 mellem rådet og udvalget, hvor disse emner blev drøftet.

På mødet blev det besluttet, at forvaltningen og deltagere fra rådet skulle arbejde videre med forslag og ideer til, hvordan vi i fællesskab kan understøtte den grønne omstilling og det bæredygtige arbejdsliv med formidling af arbejdskraft, støttemuligheder m.v. Denne sag indeholder et forslag til den videre vej fremad med det akutte behov for arbejdskraft lige nu og det længere sigte på at skaffe den kvalificerede arbejdskraft, der kan være med til at understøtte den grønne omstilling.

- *Fra jobtitler til konkrete opgaver og nye ressourcer – en prøvehandling*

Mange brancher har akut brug for medarbejdere. Lige nu for at løse de aktuelle opgaver, men også fordi man ser ind i en fremtid, hvor flere går på pension end det antal af nye medarbejdere, der kommer ind på arbejdsmarkedet. En af nøglerne til dette kan være at dele opgaverne i en profession op i de specialiserede og de knap så specialiserede opgaver – evt. støttefunktioner. At elektrikerer ikke skal køre ud og hente ting, han skal bruge, men at en kollega ansat som hjælper i stedet gør dette. På den måde kan medarbejdere med en anden eller ingen faglig baggrund gå ind og løse nogle af elementerne i jobbet.

Det er en problematik, som gør sig gældende generelt, og som også melder sig i horisonten i forhold til at skaffe den nødvendige arbejdskraft til den grønne omstilling. Det foreslås at invitere 3 – 5 virksomheder ind til en dialog og ideudvikling, hvor man i fællesskab arbejder med at kigge på, hvilke opgaver et job rummer, og på den måde knække det op i nogle elementer. Derefter kan der kigges på, hvilke andre medarbejdere, der kan løse opgaverne, og hvilke yderligere kompetencer, de i givet fald skal opkvalificeres med, for at det kan lykkes samt hvilke andre ordninger, der kan bringes i spil. Det kan være f.eks. voksenalrninge, kompetencefonde, mentorordninger og lignende.

- *Et projekt om de grundlæggende færdigheder*

Arbejdsmarkedsudvalget har fået puljemidler til et projekt om basale læse-, skrive- og regnekundskaber, som foregår i perioden 1. maj 2021 – 30. april 2023. Midlerne er en del af finanslovsaftalen for 2020 som en del af aftalen om ”Stimuli og grøn genopretning”. Projektdeltagere er Jobcenter Kolding, Ungecentret og de øvrige kommuner i Job7, hvor man samarbejder med bl.a. AMU SYD, CVS m.fl.

I projektet er der fokus på at spotte og opkvalificere både ledige og medarbejdere, så de får de grundlæggende færdigheder på plads. Det foreslås, at Koldings Arbejdsmarkedsråds medlemmer bliver ambassadører for projektet, så viden om muligheden udbredes, og der kan ske et generelt løft af kompetenceniveauet.

I et samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og jobcentret undersøges det, hvilke muligheder der findes for at arbejde med et fortsat fokus på opkvalificering af basale kompetencer – også efter 2023, hvor ovennævnte projekt udløber. Desuden afsøges i samme kreds muligheder for opkvalificering på grundlæggende digitale kompetencer, der i lighed med øvrige basale kompetencer er en væsentlig forudsætning for at kunne bestride langt de fleste job nu og i fremtiden.

#### *Basale kundskaber som forudsætning for god arbejdskraft*

I alderen mellem 18 og 65 år har omkring 500.000 danskere så svage læse- og regnefærdigheder, at de har svært ved at læse og forstå en tekst eller foretage basale udregninger. Det er samtidig estimeret, at omkring en million danskere har svage grundlæggende it-færdigheder, hvilket svarer til 28% af andelen af voksne mellem 18 og 65 år.

Både i forhold til udfordringerne med at skaffe arbejdskraft til den grønne omstilling, men også generelt for overhovedet at skaffe kvalificeret arbejdskraft, er basale færdigheder et krav. Dvs. færdigheder i form af de grundlæggende kvalifikationer ud i at kunne læse, skrive, regne og arbejde med it, men også sociale og kognitive færdigheder.

#### *Projekter på tværs af Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd*

Det er tidligere besluttet, at der skal arrangeres fællesmøder mellem råd og udvalg to gange om året. Behovet for arbejdskraft generelt og specifikt til den grønne omstilling er områder, hvor begge har en væsentlig interesse og mulighed

for indflydelse og samarbejde. Hvis forslaget godkendes, vil ovenstående to projekter blive fulgt af begge parter og også danne rammen om de kommende fællesmøder.

## **Bilag**

danmark-kan-mere-1\_web.pdf

Politiken\_310821 stavekursus til ordblinde chauffører spreder glæde.pdf

## **Punkt 3: Bæredygtigt arbejdsliv i Kolding - nye initiativer**

21/15849

### **Resumé**

I maj måned 2021 var Koldings Arbejdsmarkedsråd inviteret med til et fællesmøde med bl.a. Arbejdsmarkedsudvalget om et bæredygtigt arbejdsliv. Dagsordenen på mødet handlede om, hvordan der kan gøres mere for at skabe et rummeligt arbejdsmarked, som giver plads til, at alle borgere kan få et job.

På fællesmødet blev det tydeligt, at virksomhederne er motiverede for at kigge på opgavefordelingen på en ny måde. Både fordi behovet for en kvalificeret arbejdskraft presser sig på – og er svær at finde – men også fordi der i stigende grad er en interesse for at tage et socialt ansvar. Fra virksomhederne kom der dog også en tilbagemelding om, at de gerne vil - men har brug for hjælp til at løfte opgaven.

For at gribe dette momentum har Arbejdsmarkedsudvalget derfor besluttet at igangsætte fire initiativer til at opstarte den udvikling, og den proces inviterer de Koldings Arbejdsmarkedsråd med ind i.

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, holder et oplæg på mødet, hvor ovenstående uddybes.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne-, Uddannelses-, og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd bevilger 200.000 kr. over tre år fordelt med 50.000 kr. i 2021, 100.000 kr. i 2022 og 50.000 kr. i 2023.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 16-09-2021**

Rådet godkendte bevillingen af midler for indeværende og de kommende år. Annette Vittrup tilslutter sig projektet og uddannelsen, men udtrykte forbehold over for valg af ansvarlig til at lede uddannelsen.

#### **Fraværende:**

Poul Erik Jensen

Per Lynnerup

Jesper Vera Christensen

Morten Kaj Hansen

Ravi Willesen

Henrik Sig

### **Sagsfremstilling**

I maj måned 2021 var Koldings Arbejdsmarkedsråd inviteret med til et fællesmøde med bl.a. Arbejdsmarkedsudvalget om et bæredygtigt arbejdsliv. Dagsordenen på mødet handlede om, hvordan der kan gøres mere for at skabe et rummeligt arbejdsmarked, som giver plads til, at alle borgere kan få et job. Den lave ledighed og den massive efterspørgsel efter arbejdskraft, der lyder lige nu, presser emnet helt op på dagsordenen og skaber samtidig et momentum for, at der nu kan skabes de job, der er behov for. Både ud fra virksomhedernes behov for at få løst alle opgaver, men også for at skabe muligheden for at borgere, der ikke før har været i arbejde, nu kan komme det.

På fællesmødet blev det tydeligt, at virksomhederne er motiverede for at kigge på opgavefordelingen på en ny måde. Både fordi behovet for kvalificeret arbejdskraft presser sig på – og er svær at finde – men også fordi der i stigende grad er en interesse for at tage et socialt ansvar. Fra virksomhederne kom der dog også en tilbagemelding om, at de gerne vil - men har brug for hjælp til at løfte opgaven.

Virksomhederne melder om en lyst og interesse i at være en del af dette momentum, men samtidig et behov for, at der kommer støtte og redskaber til at kunne gøre det. Der efterspørges bl.a. træning i, hvordan de konkret kan tage et socialt

ansvar. Der efterlyses også viden om de forskellige støttemuligheder og støtte til at spotte potentialer for mere rummelig opgavetilrettelæggelse, der skaber plads til forskellige profiler. Endelig efterspørges også hjælp til at udvikle et netværk med andre, der kan inspirere, udvikle og profilere nye metoder og gode historier.

For at gribe dette momentum har Arbejdsmarkedsudvalget derfor besluttet at igangsætte fire initiativer til at opstarte den udvikling, og den proces inviterer de Koldings Arbejdsmarkedsråd med ind i. Udvalget besluttede at initiere følgende fire tiltag:

1. *Playmaker/facilitering af bæredygtig jobskabelse*, hvor virksomhederne får hjælp til at ”work smarter, not harder”, så de får rådgivning i at skabe effektive, attraktive og rummelige arbejdspladser
2. *Ny uddannelse for mellemledere* der skal skabes i et samarbejde med de lokale uddannelsesinstitutioner og Jens Romundstad. På uddannelsen arbejdes med udvikling og drift af virksomheden, så der skabes et sundt, bæredygtigt arbejdsmiljø, der giver plads til en bedre opgavefordeling, så jobbene skabes til borgere på kanten af arbejdsmarkedet
3. *Netværk mellem virksomhederne*, så de kan dele viden og sparre med hinanden omkring udfordringerne med drift og udvikling af virksomhederne ud fra dette perspektiv
4. *Kommunikation og videndeling* vil være altafgørende imellem virksomhederne og også mellem virksomhederne og Kolding Kommune. Det skal ske via forskellige platforme, men også i form af priser og events omkring tiltaget.

Arbejdsmarkedsudvalget har udarbejdet et budgetforslag til byrådet for finansiering af ansættelse af to medarbejdere, der skal drive de fire initiativer, men inviterer samtidig Koldings Arbejdsmarkedsråd med i arbejdet og anmoder i den forbindelse om, at rådet finansierer en del af udgiften til udvikling af uddannelsesforløbet for mellemledere og kommunikationssporet.

Koldings Arbejdsmarkedsråd har et årligt budget på 350.000 kr. og konkret anmodes der om, at rådet afsætter i alt 200.000 kr. til de to spor fordelt på nedenstående vis:

- 2021: 50.000 kr.
- 2022: 100.000 kr.
- 2023: 50.000 kr.

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, holder et oplæg på mødet, hvor ovenstående uddybes.

## Punkt 4: Status på a-kasseforsøget - september 2021

19/16117

### Resumé

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

Punktet indeholder en oversigt over antallet af ledige, over og under 30 år, der pr. d. 30. august 2021 er omfattet af forsøget.

### Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet tager orienteringen om a-kasseforsøget til efterretning.

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 16-09-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

#### Fraværende:

Per Lynnerup

Poul Erik Jensen

Jesper Vera Christensen

Morten Kaj Hansen

Ravi Willesen

Henrik Sig

### Sagsfremstilling

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

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

#### *Kort om kontaktføreløbet i a-kassen*

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

Fælles for alle a-kasserne er følgende:

- Senest 14 dage efter tilmelding kontakter a-kassen jobcentret, når en ledig skal tilknyttes kontaktføreløbet i jobcentret

- Minimum tre samtaler i løbet af de første tre måneder efter tilmelding. Heraf skal den ene være en fællessamtale mellem borger, a-kasse og jobcenter

- Fællessamtalen er med alle a-kasserne aftalt til at finde sted mellem 11 og 12 ugers ledighed.

#### Status på a-kasseforsøget

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

Herunder er en oversigt over antal ledige, der d. 30. august 2021 er aktive deltagende i a-kasseforsøget:

Figur 1

A-kasser	Antal ledige under 30 år	Antal ledige over 30 år	Samlet antal ledige
3F	8	52	60
Metalarbejdernes A-kasse	9	15	24
FOA	4	23	27
Socialpædagogernes A-kasse (SLA)	4	5	9
BUPL A-kasse	5	13	18
I alt siden 1. jan. 2020	30	108	138

Figur 2

A-kasser	I alt - dagpenge-modtagere pr. 2021	I alt - dagpenge-modtagere - under 13 ugers ledighed	Heraf over 30 år - under 13 ugers ledighed	Heraf under 30 år - under 13 ugers ledighed	Antal aktive dagpengemodtagere i A-kasseforsøget pr. 9. sept. 2021	Heraf over 30 år - under 13 ugers ledighed	Heraf under 30 år - under 13 ugers ledighed
3F	147	66	56	10	57	49	8
FOA	52	31	23	8	29	23	6
Dansk Metal	36	22	15	7	19	14	5
BUPL-A	32	18	12	6	19	11	8
Socialpædagogernes A-kasse	11	8	4	4	7	3	4
					131	100	31
Øvrige A-kasser	1110	599	382	217			
I alt pr 9. sept. 2021	1388	744	492	252	131	100	31

## **Punkt 5: Nyt fra medlemmerne**

18/1065

### **Resumé**

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

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektoratet foreslår, at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 16-09-2021**

Orienteringen blev taget til efterretning.

#### **Fraværende:**

Per Lynnerup

Poul Erik Jensen

Jesper Vera Christensen

Morten Kaj Hansen

Ravi Willesen

Henrik Sig

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

18/1065

### **Resumé**

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

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 16-09-2021**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Per Lynnerup

Poul Erik Jensen

Jesper Vera Christensen

Morten Kaj Hansen

Ravi Willesen

Henrik Sig

### **Bilag**

Budget og regnskab september 2021.pdf

Praktikker, voksenlærlinge, løntilskud 2. kvartal 2021

Status september 2021 på arbejdsmarkedet i Kolding efter coronanedlukningen

Uddannelses- og Fritidsjobmessen - Information til forældrene

Uddannelses- og Fritidsjobmessen - Invitation til eleverne