

# REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 15-09-2022

**Mødedato** Torsdag d. 15. september 2022 kl. 15:00

**Mødested** Træningsbanen

**Mødedeltagere** Villy Søvndal, Birgitte Munk Grunnet, Trille Nikolajsen, Jens Lund, Jakob Højbjerg Holm, Peter Thuesen Andersen, Ravi Willesen, Annette Vittrup, Per Lynnerup, Henrik Sig (Fravær), Brian Dall, Peder Madsen, Frank Eisby (Fravær), Morten Kaj Hansen, Susanne Helle Hansen, Søren Frandsen (Fravær), Niels Egelund (Fravær), Morten Bjørn Hansen, Rasmus Lund-Sørensen, Dorte Møller Vistesén

## Indholdsfortegnelse

Veteraner i Kolding.....	3
Pris for social bæredygtighed.....	5
Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft- forundersøgelse og model.....	8
Årshjul for temadrøftelser og emner på dagsordenen i Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	11
Mødedatoer 2023 - Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	13
Nyt fra medlemmerne.....	14
Nyt fra forvaltningen.....	15

# Punkt 1: Veteraner i Kolding

22/7395

## Resumé

Temadrøftelsen på dette rådsmøde handler om veteraner, hvor der vil være oplæg med baggrundsviden om området, og den indsats som ydes regionalt og lokalt. Desuden vil en lokal virksomhed fortælle om sin indsats for at ansætte veteraner, og en veteran og hans pårørende fortæller om forløbet fra et liv i uniform og til et andet liv i civil.

Der lægges op til en drøftelse i arbejdsmarkedsrådet af de udfordringer og potentialer medlemmerne ser som arbejdsmarkedets parter.

## Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter oplæggene.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022

Rådet drøftede oplæggene, og stillede bl.a. spørgsmål til mulighederne for at forebygge eller screene ift. PTSD. Der var også en drøftelse af, hvordan man som arbejdsgiver tager bedst muligt imod veteraner på en arbejdsplads, og hvilke fordele der er i at have veteraner som medarbejdere. Endelige kom man ind på behovet for at tænke hele familien og også børnene ind i arbejdet.

### Fraværende:

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

## Sagsfremstilling

### Indledning

Temadrøftelsen på dette rådsmøde handler om veteraner, og i et forsøg på at komme godt rundt om emnet, vil der være oplæg med baggrundsviden om området, og den indsats som ydes regionalt og lokalt. Desuden vil en lokal virksomhed fortælle om sin indsats for at ansætte veteraner, og en veteran og hans pårørende fortæller om forløbet fra et liv i uniform og til et andet liv i civil. Der lægges op til en drøftelse i arbejdsmarkedsrådet af de udfordringer og potentialer medlemmerne ser som arbejdsmarkedets parter.

### Et nyt fokus på veteraner

Så længe soldater er kommet hjem fra krig, har der været veteraner. Men først i nyere tid er man for alvor begyndt at tale og arbejde med de konsekvenser, det kan have for den enkelte soldat og familien. I Danmark blev den nationale veteranpolitik vedtaget i 2010, og siden er der arbejdet bredt og på tværs af forsvar, regioner og kommuner med området.

Indsætterne handler meget om en tilbagevenden og om at genoptage et *tidligere* liv, men kan for mange også betyde at skulle definere og skabe sig et *nyt* liv, pga. de oplevelser et ophold i en krigszone har ført med sig. I en artikel fra Det Krigsvidenskabelige Selskab er det formuleret på denne måde:

*Veteranens hjemkomst har altid være en konfliktfyldt situation, hvor store forventninger og længsler mødes med nye krav og en forandret situation. Veteranen har ændret sig, men det samme har den familie, det sociale netværk og det samfund, der vendes hjem til. Det kan derfor med nogen ret medgives, at "...turning civilians into soldiers has been tested, refined, and proven to work; changing them back is more complicated.*

Et vigtigt element i denne tilbagevenden handler om igen at få et job og en tilknytning til arbejdsmarkedet. Nogle veteraner fortsætter i forsvaret, mens andre træder ud i det civile liv og får ansættelse der. Men her er samarbejdet mellem virksomhederne og f.eks. jobcentret vigtigt for at få dette til at lykkes.

### *Arbejdet med veteraner i Kolding*

I 2015 vedtog byrådet Kolding Kommunes Veteranpolitik, som efterfølgende er blevet fulgt op med en handleplan for området. Mens politikken sætter rammerne for, hvordan kommunen bedst anerkender og sammensætter den indsats, veteranerne og deres familier har behov for, er handleplanen uddybende i forhold til, hvordan indsatsen organiseres og praktiseres (bilag).

Som en del af arbejdet med veteranerne og deres pårørende, har kommunen sin egen veterankoordinator, som også varetager kontakten og samarbejdet med relevante indsatser og fagområder både internt i kommunen og med eksterne aktører som f.eks. Afdeling for Traume og Torturoverlevende i Region Syddanmark.

### *Status på veteranindsatsen i Kolding Kommune*

I Kolding Kommune bor 669 veteraner, og en stor del af denne gruppe er løbende i berøring med veteranindsatsen. Omkring 50 veteraner har behov for særlig støtte, og som et led i deres individuelle forløb indgår ofte samarbejde med ægtefæller og børn. Netop kontakten til de pårørende er gennem de seneste 7 år vokset markant, hvor flere og flere har fundet støtte og vejledning gennem indsatsen.

### *Temadrøftelse om veteraner*

På mødet i arbejdsmarkedsrådet vil deltagerne få oplæg fra fire forskellige parter, som alle har en aktiv rolle ind i området:

- ATT, Afdelingen for Tortur og Traumeoverlevende, AC-medarbejder, Dorte Storm Rehnberg fortæller historien bag veteranindsatsen, og hvordan det er opbygget i Danmark igennem de sidste 30+ år. Desuden kommer hun ind på, hvordan ATT arbejder og deres samarbejder med f.eks. Kolding Kommune.
- Veterankoordinator i Kolding Kommune, Ronnie Gram vil tage os til det lokale niveau og fortælle om, hvordan indsatsen er bygget i kommunen. Desuden hvilke indsatser der arbejdes med og ydes støtte til.
- PreMed A/S, Adm. Direktør, Anders Vikke fortæller om virksomhedens incitament for at ansætte veteraner, hvor ser de udfordringer, potentialer og muligheder – både for veteranerne men også i samarbejdet med andre på arbejdsmarkedet.
- Ulrick og Connie Göning: Ulrick har været udsendt som veteran og vil fortælle om rejsen fra et liv i uniform til et civil liv. Hvilke bump har der været på vejen, og hvordan er han og familien kommet videre. Ulricks hustru, Connie, deltager også i oplægget og fortæller om rollen som pårørende.

## **Bilag**

veteranpolitik\_kolding\_kommune\_2015.pdf

handleplan\_for\_veteranindsats.pdf

Evalueringsrapport Samarbejdsprojekt om veteraner med PTSD og arbejdsmarkedstilknøytning marts 2022 PDF.pdf

Veteranindsatsen, Arbejdsmarkedsrådet Kolding Kommune.pptx

KA\_Ronnie\_Gram\_veteranindsats\_150922.pptx

**Fraværende** Frank Eisby, Søren Frandsen, Henrik Sig, Niels Egelund

## Punkt 2: Pris for social bæredygtighed

21/12683

### Resumé

Social og Arbejdsmarked forelægges et forslag til en pris for social bæredygtighed.

Forslaget lægger op til, at offentlige og private virksomheder skal kunne ansøge om eller indstilles til at få prisen, såfremt de lever op til to ud af tre fastlagte kriterier.

De tre kriterier er;

- 1) Job til borgere på kanten af arbejdsmarkedet
- 2) Fastholdelse og forebyggelse af sygemeldte
- 3) Job til flytninge og indvandrere

Modtagerne af prisen hædres en gang årligt i forbindelse med Business Koldings nytårskur. Første gang i 2023.

Ressourcer til løsning af de opgaver, der knytter sig til prisen, findes inden for den eksisterende ramme.

### Tilføjelse til resumé

Udvalget for Social og Arbejdsmarked har drøftet og godkendt oprettelsen af en pris for social bæredygtighed, der skal uddeles til virksomheder, som gør noget særligt for at få og fastholde medarbejdere på kanten af arbejdsmarkedet.

Sagen er sendt videre til Koldings Arbejdsmarkedsråd for at få medlemmernes kommentarer inden den endelige behandling i udvalget.

### Sagen behandles i

Social og Arbejdsmarked og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at forslaget om pris for social bæredygtighed drøftes og godkendes,

at forslaget om pris for social bæredygtighed sendes til drøftelse i Koldings Arbejdsmarkedsråd for herefter at blive endeligt behandlet i Social og Arbejdsmarked.

### Nyt forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter oprettelsen af en pris for social bæredygtighed.

### Beslutning Social og Arbejdsmarked den 17-08-2022

Godkendt.

#### Fraværende:

Ole Martensen

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022

Koldings Arbejdsmarkedsråd drøftede prisen og anbefalede bl.a. at man kun skal leve op til 1 ud af de 3 krav, at man skal kunne tippe hinanden omkring prisen f.eks. via et elektronisk postkort, og at medarbejdere skal kunne indstille deres egen virksomhed. Desuden at selve indstillingen skal være så fleksibel som muligt, så man kan indstille helt op til vurderingen. Endelig at der skal være repræsentanter fra både arbejdstager- og arbejdsgiversiden i juryen.

#### Fraværende:

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

Per Lynnerup

## Sagsfremstilling

### *Prisens formål*

Formålet med at etablere en pris for social bæredygtighed er at hyldede virksomheder, der arbejder aktivt med at skabe et socialt bæredygtigt arbejdsliv for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

Foranlediget af prisuddelingen og den medfølgende formidling af den/de gode historier er målsætningen også at inspirere andre virksomheder til at tage et aktivt socialt medansvar ved at skabe rammer og vilkår for et socialt bæredygtigt arbejdsliv.

### *Priskategori og kriterier*

Der vil i udgangspunktet være én pris, der kan uddeles til flere modtagere. Prisen har foreløbigt navnet ”Prisen for social bæredygtighed”. Endeligt navn på prisen afklares i samråd med udvalgte virksomheder.

Priserne uddeles 1 gang årligt. Første gang i forbindelse med nytårskuren i 2023.

Kriterier for at ansøge om prisen vil være:

#### 1. kriterium: Job til borgere på kanten af arbejdsmarkedet

Unge og voksne borgere, der står uden for eller er på kanten af arbejdsmarkedet, har mange gange andre udfordringer, end deres ledighed. De kan slås med mental eller fysisk sygdom eller at være socialt udfordrede, og derfor have brug for en ekstra hånd i ryggen i et job eller et job som afsæt for uddannelse. Til gengæld er der her mange ressourcer, loyalitet og et uudnyttet rekrutteringspotentiale, når først arbejdsgiver og medarbejder har fundet de rette rammer for ansættelsen.

#### 2. Kriterium: Fastholdelse og forebyggelse af sygemeldte

En sygemelding, der trækker ud, kan have store menneskelige, sociale og økonomiske konsekvenser, både for den syge, arbejdsfællesskabet, arbejdsgiver og for samfundet. Det er derfor helt afgørende, at både kommunale og private arbejdspladser arbejder aktivt med at forebygge og fastholde sygemeldte borgere.

#### 3. kriterium: Job til flygtninge og indvandrere

Ligesom alle andre har flygtninge og indvandrere mange gange brug for ekstra støtte til at håndtere de kulturelle, sproglige og kompetencemæssige forskelle, der er forbundet med at starte i job i et nyt land. Derfor er det væsentligt at skabe jobmuligheder for både nyankomne flygtninge og indvandrere og de, der har været i Danmark længe, men ikke har opnået fodfæste på arbejdsmarkedet.

### *Praksis for ansøgning eller indstilling*

For at kunne modtage en pris skal ansøgende virksomheder leve op til minimum 2 ud af ovenstående 3 kriterier.

Alle virksomheder kan ansøge, både private og offentlige. Det vil også være muligt at indstille en anden virksomhed.

Der udarbejdes et fast ansøgningsskema, hvor de tre kriterier og processen for udvælgelse er beskrevet. Ansøgningsskemaet gøres tilgængeligt på Kolding Kommunes hjemmeside.

Udvalgte medarbejdere på jobcentret og centerchef for Virksomhedsservice, Tilbud og Ydelse har ansvar for at gennemgå de indkomne ansøgninger og dele dem med juryen.

### *Jury-udvælgelse af prismodtagere*

En jury bestående af 3 til 4 virksomheder, centerchef for Virksomhedsservice, Tilbud og Ydelse og leder af Socialøkonomi står for at udvælge modtagere af årets pris for social bæredygtighed.

Der vil i udvælgelsen blive lagt vægt på beskrivelserne fra virksomhederne. Jo flere og mere konkrete beskrivelser virksomhederne indarbejder i deres ansøgning om prisen, desto bedre vil deres mulighed for at modtage prisen være.

Begrundelsen for dette er, at de konkrete beskrivelser er det, der skal til for at skabe det størst mulige potentiale for at dele og lære af hinanden virksomhederne imellem.

Modtagere af prisen vil få direkte besked kort før offentliggørelsen.

Det er Koldings Arbejdsmarkedsråd, der udpeger juryen. Udvalget Social Bæredygtighed involveres, idet det foreslås, at udvalget sidder med i juryen repræsenteret ved formanden.

#### *Offentliggørelse af vindere*

Offentliggørelsen af prismodtagerne sker i forbindelse med Business Koldings Nytårskur.

Kåringen består i, at virksomhedernes navne offentliggøres, f.eks. ved en video, og at deres virksomhedsnavne synliggøres i en "hall of fame" på den lokation, hvor nytårskuren foregår.

Desuden vil der ved offentliggørelsen bringes en eller flere gode historier, f.eks. ved et oplæg ved udvalgte virksomheder.

#### *Kommunikation*

Forud for kåringen af modtagerne interviewes og fotograferes repræsentanter fra nogle udvalgte virksomheder, og der forberedes en god historie om hver. Historierne formidles i presse og sociale medier.

Historierne skal så vidt muligt både omhandle den borger, der er kommet i eller fastholdt i job og den arbejdsgiver og/eller kollega, der har været med til at gøre det muligt.

Hvis virksomhederne ønsker det, kan der laves en kort film til visning af, hvordan de vindende virksomheder tager et aktivt og konkret socialt ansvar i forhold til to/tre kriterier. Filmene kan vises til nytårskuren.

Filmene kan også bruges aktivt i omtalen af, hvor stort et potentiale der for virksomhederne er i at have en social bæredygtig profil og tilgang til såvel eksisterende som nye medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet.

#### *Kommunens opgave og ressourceforbrug*

Kommunens opgave er:

- at fastlægge pris-kriterier, såfremt de skal fornyes
- at få lavet den konkrete pris
- at gøre ansøgning og/eller indstilling fra virksomheder mulig
- at facilitere at virksomheder ansøger og/eller indstiller
- at understøtte juryen i at udvælge prismodtagere
- at klargøre offentliggørelse af modtagerne
- at formidle de gode historier

Det anslås, at der vil være udgifter til udvikling af prisen på ca. 15.000 kr. Dette beløb svarer til det beløb det tidligere Arbejdsmarkedsudvalg den 10. juni 2021 bevilgede til udvikling af en bæredygtighedsstafet, men som endnu ikke er forbrugt.

Det tidsmæssige forbrug er vanskeligt at opgøre præcist, men et overslag er ca. 200 timer i løbet af et år, fordelt på forskellige medarbejdere. Opgaven løses inden for rammen.

Opgaverne forankres ved centerchef for Virksomhedsservice, Tilbud og Ydelse og konkret hos den/de konsulenter, der arbejder med den strategiske virksomhedsdialog omkring et bæredygtigt arbejdsliv.

## **Bilag**

Anerkendelse af virksomheder\_oplæg\_KA150922

**Fraværende** Frank Eisby, Søren Frandsen, Henrik Sig, Niels Egelund, Per Lynnerup

## **Punkt 3: Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft- forundersøgelse og model**

22/26899

### **Resumé**

En historisk lav ledighed præger Danmark, og det bliver stadig sværere at rekruttere kvalificerede medarbejdere. Samtidig er fremtidsudsigten, at i 2030 vil der være en alvorlig mangel på faglært arbejdskraft inden for alle brancher.

Denne sag skitserer de tiltag, der allerede er sat i værks for at skaffe medarbejdere, og præsenterer samtidig forslaget til et nyt tiltag, skabt i et samarbejde mellem udvalgene for Social og Arbejdsmarked og Senior sammen med Koldings Arbejdsmarkedsråd. Sammen skal der igangsættes en forundersøgelse og en model for rekruttering, fastholdelse og bosætning af udenlandsk arbejdskraft.

### **Sagen behandles i**

Social og Arbejdsmarked (13. september), Senior (13. september) og Koldings Arbejdsmarkedsråd (15. september).

### **Forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren og Senior-, Sundheds- og Fritidsdirektøren foreslår,

at Social og Arbejdsmarked og Senior drøfter mulighederne ved en forundersøgelse og udarbejdelse af model i samarbejde med Koldings Arbejdsmarkedsråd,

at udvalgene sender sagen videre til Koldings Arbejdsmarkedsråd med en anmodning om et fælles samarbejde omkring opgaven og finansiering af forundersøgelsen og udarbejdelse af en model for rekruttering og fastholdelse fra rådets midler.

### **Nyt forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter forslaget om en forundersøgelse og udvikling af en model for rekruttering og fastholdelse og bevilger kr. 175.000,-.

### **Beslutning Social og Arbejdsmarked den 13-09-2022**

Social og Arbejdsmarked drøftede mulighederne ved en forundersøgelse og udarbejdelse af model i samarbejde med Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Social og Arbejdsmarked besluttede at fremsende en anmodning videre til Koldings Arbejdsmarkedsråd om et fælles samarbejde omkring opgaven og finansiering af forundersøgelsen og udarbejdelse af en model for rekruttering og fastholdelse fra rådets midler.

#### **Fraværende:**

Birgitte Munk Grunnet

Søren Rasmussen

### **Beslutning Senior den 13-09-2022**

1. at: Drøftet

2. at: Godkendt.

#### **Fraværende:**

Søren Rasmussen

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022**

Koldings Arbejdsmarkedsråd drøftede forslaget om at udarbejde en forundersøgelse og model for rekruttering og bevilgede midlerne til at foretage den. I drøftelsen var der dog overvejelser om, det var for sent i forhold til den måde, som konjunkturerne udvikler sig på på arbejdsmarkedet. Men der var enighed om, at det vil være en god ide at få udviklet en model, som eventuelt vil kunne bruges på et senere tidspunkt.

Der var i den forbindelse et ønske, om jobcentret kan sende et nyhedsbrev ud ca. en gang om måneden med de nyeste data på området.

#### **Fraværende:**

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

Per Lynnerup

## **Sagsfremstilling**

### *Indledning*

En historisk lav ledighed præger Danmark med en ledighedsprocent i juni 2022 på 2,4% i Kolding og 2,5% på landsplan. Det betyder et arbejdsmarked, der har svært ved at rekruttere de nødvendige medarbejdere. Samtidig er fremtidsudsigten, at i 2030 vil der i Kolding mangle 272 SOSU'ere, hvilket allerede kan mærkes inden for særligt seniorområdet, hvor det er svært at rekruttere, og der er lignende udfordringer inden for andre velfærdsområder i kommunen.

Denne sag skitserer de tiltag, der allerede *er* sat i værks for at skaffe medarbejdere, og præsenterer samtidig forslaget til et *nyt* tiltag, skabt i et samarbejde mellem udvalgene for Social og Arbejdsmarked og Senior sammen med Koldings Arbejdsmarkedsråd. Sammen skal der igangsættes en forundersøgelse og en model for rekruttering, fastholdelse og bosætning af udenlandsk arbejdskraft.

### *Et politisk fokus på arbejdskraftmanglen*

Arbejdsmarkedet generelt står midt i en tid med mangel på arbejdskraft og med udsigten til, at det bliver stadig sværere at rekruttere de kvalificerede medarbejdere. Derfor har det nye byråd skrevet rekruttering ind som målsætninger i deres arbejdsgrundlag for perioden 2022 – 2025 ”Fremtidens Bæredygtige Kommune”:

*Fremtidens medarbejdere: Vi vil kigge ind i fremtidens arbejdsmarked – hvilke krav, udfordringer og kompetencer bliver der behov for i fremtiden. Vi vil søge inspiration, skabe prototyper/prøvehandlinger og medarbejderes viden, praktik, erfaringer skal i højere grad sættes i spil for at udvikle fremtidens arbejdsplads.*

*Vi vil have fokus på en målrettet indsats for at få flere i fuldtidsstillinger, flere fleksible muligheder for seniorer, opgradering og efteruddannelse og helt nyt typer af måder at arbejde på/jobs.*

Det er uddybet andetsteds i arbejdsgrundlaget:

*Tiltrækning: Alle partier har et ønske om mere strategisk fokus på tiltrækning af virksomheder, studier og borgere. Men samtidig skal det sikres, at byudvikling, infrastruktur, dagtilbud/skoler, indkøb følges ad. Et eksempel på et strategisk fokus er, at vi vil have udarbejdet en særlig indsats for tiltrækning af europæisk arbejdskraft i samarbejde med erhvervslivet.*

### *Interne tiltag for at skaffe og fastholde kvalificerede medarbejdere*

På beskæftigelsesområdet i Kolding er der forskellige indsatser for at få de ledige ud i job eller uddannelse og tiltrække og fastholde medarbejdere. Her kan særligt to tiltag fremhæves:

- *Klar til SOSU*
- *Center for integration og international rekruttering*

### *Klar til SOSU*

Faldende ledighed og den store efterspørgsel efter medarbejdere har været en mulighed for at få de ledige borgere ud i job, som ellers ikke har mange erfaringer på arbejdsmarkedet og har haft svært ved at holde fast i et job.

Et af tiltagene har været forløbet ”Klar til SOSU”, som er et opkvalificeringsforløb for ledige til det sundhedsfaglige område, skabt og drevet i et tæt samarbejde mellem Social- og Sundhedsskolen SOSUFVH, Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen i Kolding Kommune og Jobcenter Kolding.

Siden september 2020 har der været afholdt 5 forløb, og der starter endnu et til efteråret.

Ud af de første 70 ledige, der er begyndt på forløbet, har lidt under halvdelen valgt at gå videre i uddannelse med optagelse på GF2 og få en elevaftale med Kolding Kommune (bilag med yderligere fakta).

#### *Center for integration og international rekruttering*

Et stadig større behov for at vende sig ud ad mod verden for at tiltrække arbejdskraft og tilsvarende også integrere de udenlandske borgere, der allerede bor her, ligger bag etableringen af det nye center for integration og international rekruttering, der etableres pr. 1. oktober 2022 under Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Her samles Sprogskolen Kolding og Integrationsafdelingen, fordi synergien imellem dem kan styrke indsatsen for at tiltrække og fastholde udenlandsk arbejdskraft og udenlandske studerende. Centret skal have fokus på at skabe netværk og match mellem expats (medfølgende ægtefæller), internationale studerende og kommunens arbejdspladser, så flere får lyst til at bosætte sig i området og efterspørgslen på arbejdskraft imødekommes.

#### *Nye veje i rekrutteringen*

Trods indsatserne for at skaffe kvalificeret arbejdskraft kan det ikke dække behovet for medarbejdere. En opgørelse pr. 1. august 2022 viser, at i ældreområdet i Kolding Kommune er der 83 ubesatte stillinger. Der er derfor behov for at gå nye veje for at rekruttere og fastholde de medarbejdere, der er brug for til at yde en god og tryk pleje til kommunens borgere.

Koldings Arbejdsmarkedsråd har på de sidste møder drøftet forskellige aspekter omkring rekruttering af (udenlandsk) arbejdskraft, og hvordan man efterfølgende fastholder dem på arbejdspladsen – og også gerne som bosiddende i Kolding. Medlemmerne af rådet består af lokale virksomheder, fagforeningerne, uddannelsesinstitutioner, Danske Handicaporganisationer og medlemmer fra Social og Arbejdsmarked. Alle har de en interesse i udfordringerne omkring rekruttering og bosætning.

Kolding Kommune har allerede en bosætningsstrategi, hvor bl.a. Strategisk Vækst arbejder på tiltrækning af nye borgere til kommunen, men fokus her er nationalt med tiltrækning af f.eks. studerende til uddannelsesinstitutioner, som så gerne skal bosætte og etablere sig i kommunen. Det nye projekt skal derimod rette fokus ud over landegrænsen og tiltrække andre borgere til kommunen som nye medarbejdere.

#### *Forundersøgelse og model for rekruttering og bosætning*

Det foreslås, at man etablerer et samarbejde mellem udvalgene for Social og Arbejdsmarked og Senior og Koldings Arbejdsmarkedsråd om i fællesskab at få foretaget en undersøgelse af, hvad der kan gøre det attraktivt at flytte til Kolding fra andre EU-lande. Undersøgelsen skal foretages blandt herarbejdende/herboende udenlandske borgere for at få deres input og betragtninger om at bo, leve og arbejde i Kolding.

Det er intentionen med undersøgelsen, at man på baggrund af den kan udvikle en model for rekruttering, som kan bruges inden for velfærdsområderne, men også bringes i spil til andre områder og andre brancher end blot kommunens institutioner.

I samarbejdet vil der ske inddragelse af relevante parter, så der sikres overensstemmelse med kommunens bosætningsstrategi og øvrige initiativer, ligesom det regionale niveau også vil blive tænkt ind i form af præsentation og eventuel inddragelse af de øvrige kommuner i Job7-regi.

I forhold til tidsplanen for undersøgelsen er det hensigten, at afholde et fællesmøde mellem de to fagudvalg på rådet på arbejdsmarkedsrådets møde d. 15. december, hvor de i fællesskab får præsenteret resultaterne og derfra kan drøfte de videre muligheder.

## **Bilag**

Bilag: Klar til SOSU\_faktaark

International rekruttering\_kort\_oplæg

**Fraværende** Frank Eisby, Søren Frandsen, Henrik Sig, Niels Egelund, Per Lynnerup

## Punkt 4: Årshjul for temadrøftelser og emner på dagsordenen i Koldings Arbejdsmarkedsråd

22/7395

### Resumé

På rådets møde i marts var der sat en sag på dagsordenen med input til planlægningen af de emner og temadrøftelser, som rådet skal drøfte på det kommende møder.

Der er efterfølgende sendt forskellige emner ind fra rådets medlemmer. Det foreslås, at listen løbende opdateres, og alt efter de udfordringer, der pt. er på arbejdsmarkedet, bliver de enkelte emner udvalgt og sat på dagsordenen.

### Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter emnerne, og at listen løbende opdateres.

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022

Rådet gennemgik og prioriterede de foreslåede emner, og der forelægges en prioriteret liste på det kommende møde.

#### Fraværende:

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

Per Lynnerup

### Sagsfremstilling

På rådets møde i marts var der sat en sag på dagsordenen med input til planlægningen af de emner og temadrøftelser, som rådet skal drøfte på de kommende møder.

Der er efterfølgende sendt forskellige emner ind fra rådets medlemmer. Det foreslås, at listen løbende opdateres, og alt efter de udfordringer, der pt. er på arbejdsmarkedet, bliver de enkelte emner udvalgt og sat på dagsordenen.

#### Emner til temadrøftelser

- *Socialøkonomi*: Hvad kendetegner disse virksomheder? Hvilket arbejdsliv har de ansatte der? En ekstra vinkel på emnet kunne være ud fra antallet af handicappede i job i Kolding. Hvorfor er det lykkes, og kan man gøre mere af det?
- *Grøn omstilling og arbejdskraft*: Opfølgning på temadrøftelsen fra juni.
- *Flere skal med version 3*: Forventningsafstemning om hvad en virksomhed kan løse, og hvad der evt. skal tilbydes hjælp til. De forskellige kompenserende ordninger og muligheder for succes, alt efter hvilke slags virksomheder der er tale om.
- *Ukrainske flygtninge*: Hvordan man kan arbejde med alternative løsninger på de udfordringer, det giver. Og hvis vi får dem i job, hvad gør vi så, når de rejser hjem igen?
- *Mennesker med handicap og arbejdsmarked*: Der er 49.000 mennesker med handicap, som er klar til at træde ind på arbejdsmarked. Hvad gør vi i Kolding Kommune? [Link til artikel - Danmark mangler arbejdskraft imens 49000 med handicap er klar til job](#)

- *Fremtidens arbejdsmarked*: Hvordan tiltrækker og fastholder vi de unge til jobbene? Hvordan tænker vi kreativt omkring opgaveløsningen i en tid med mangel på hænder? Hvordan kommer vi omkring integrationsudfordringer, når vi leder efter ledige hænder? Hvordan kan vi tilbyde mere attraktive arbejdsliv, der matcher den enkeltes privatliv bedre?
- 50+ - fokus på at få denne gruppe af ledige ud også. Evt. ved deltagelse af forskellige netværksorganisationer.
- Hjemløshed i Kolding. Hvor mange drejer det sig om og hvilken aldersgruppe? Social og Arbejdsmarked skal til at arbejde med en ny strategi for området, og det kunne være i relation det til, at det også bliver dagsordenssat i rådet.
- Lavkonjunktur, hvordan kan man forberede sig på, at det vender, og der kommer tilbagegang for virksomhederne og på arbejdsmarkedet.
- Generation Z, et tema om de unge med forskellige vinkler og invitere nogle af dem ind og fortælle, i stedet for at det blot tales om dem.
- På arbejdsmarkedet på ændrede vilkår: Hvis man bliver syg eller ikke længere kan varetage sit arbejde, hvilke muligheder er der for opkvalificering, omskoling, fleksjob og andet.

**Fraværende** Frank Eisby, Søren Frandsen, Henrik Sig, Niels Egelund, Per Lynnerup

## **Punkt 5: Mødedatoer 2023 - Koldings Arbejdsmarkedsråd**

21/20641

### **Resumé**

Der er udarbejdet forslag til mødedatoer 2023 for Koldings Arbejdsmarkedsråd. Møderne foregår kvartalsvist, og følgende datoer foreslås:

- 23. februar
- 22. juni
- 21. september
- 7. december.

Derudover kan der evt. inviteres til yderligere arrangementer og temadage. Møderne holdes på forskellige lokaliteter rundt omkring i Kolding.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet godkender datoerne.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022**

Rådet godkendte de foreslåede mødedatoer.

#### **Fraværende:**

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

Per Lynnerup

**Fraværende** Frank Eisby, Søren Frandsen, Henrik Sig, Niels Egelund, Per Lynnerup

## **Punkt 6: Nyt fra medlemmerne**

22/7373

### **Resumé**

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

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022**

Godkendt.

#### **Fraværende:**

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

Per Lynnerup

**Fraværende** Per Lynnerup, Niels Egelund, Henrik Sig, Søren Frandsen, Frank Eisby

## **Punkt 7: Nyt fra forvaltningen**

22/7375

### **Resumé**

Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen vil på mødet give en orientering om nyt fra forvaltningen.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-09-2022**

Godkendt.

### **Fraværende:**

Frank Eisby

Søren Frandsen

Henrik Sig

Niels Egelund

Per Lynnerup

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, vil på mødet orientere om:

- Afslag på ansøgning om at blive frisat på beskæftigelsesområdet.

### **Bilag**

Dagsordenpunkt\_1\_Status på arbejdsmarkedsområde\_22-08-2022 13-42-47.PDF

CaseNo21-8053\_Status - Unge under 30 år.pdf\_DocNo174084-22\_v1.PDF

CaseNo21-8053\_Status - Kvalificeret arbejdskraft.pdf\_DocNo174083-22\_v1.PDF

CaseNo21-8053\_Status - Integration.pdf\_DocNo174094-22\_v1.PDF

CaseNo21-8053\_Status - Det rummelige arbejdsmarked.pdf\_DocNo174087-22\_v1.PDF

Budget\_regnskab\_september\_2022\_Koldings\_Arbejdsmarkedsråd

**Fraværende** Frank Eisby, Søren Frandsen, Henrik Sig, Niels Egelund, Per Lynnerup