

REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 15-12-2016

Mødedato Torsdag d. 15. december 2016 kl. 15:00

Mødested Udvalgslokalet

Mødedeltagere Mette Balsby, Jens M. Andersen, Jens Lund, Frank Grevelund, Ida Merethe Jørgensen (Fravær), Anders Petersen, Jesper Vestergård Hansen, Kirsten Jensen (Fravær), Helle Due Riley (Fravær), Annette Vittrup, Lasse Kamp, Chalotte Dreyer Mathiasen, Yrsa Mastrup, Lis Ravn Ebbesen (Fravær), Kirsten Johansen, Michael Petterson

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Resultatet af gennemført designproces på nytteindsatsområdet..... | 3 |
| Småjob til borgere omfattet af 225 timers reglen..... | 6 |
| Handleplan "Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse"..... | 8 |
| IGU-forløb december 2016..... | 12 |
| Kampagne for IGU-uddannelsen..... | 13 |
| Kolding i arbejde strategi for 2017 - 2020..... | 16 |
| Strategiplan for Koldings Arbejdsmarkedsråd 2017..... | 18 |
| Temadrøftelser 2017..... | 21 |
| Årsplan 2017 - Koldings Arbejdsmarkedsråd..... | 22 |
| Status på arbejdsmarkedsområdet - november 2016..... | 23 |
| Budget og regnskab for Koldings Arbejdsmarkedsråd..... | 25 |
| Nyt fra medlemmerne..... | 26 |
| Nyt fra forvaltningen..... | 27 |

Punkt 1: Resultatet af gennemført designproces på nytteindsatsområdet

15/21309

Resumé

Kolding Kommunes Designsekretariat har sammen med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og By- og Udviklingsforvaltningen gennemført en designproces med inddragelse af borgerne på området for nytteindsats.

Resultatet af designprocessen er 5 konkrete forslag til, hvordan kommunen fremadrettet kan gribe opgaven an med at få flere borgere i job/uddannelse efter nytteaktivering.

I et bilag vedhæftet dagsordenspunktet fremgår en oversigt over, hvordan inddragelsen af borgere, medarbejdere mm. er foregået.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget, Koldings Arbejdsmarkedsråd (orientering) Teknikudvalget og Byrådet.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren samt by- og udviklingsdirektøren foreslår,

at det reviderede katalog og den gennemførte designproces godkendes.

Nyt forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren foreslår,

at det reviderede katalog og den gennemførte designproces godkendes.

Nyt forslag - Koldings Arbejdsmarkedsråd

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller, at Koldings Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Kolding Kommunes Designsekretariat har sammen med Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen samt By- og Udviklingsforvaltningen gennemført en designproces med inddragelse af borgerne på området for nytteindsats.

Designprocessen havde to overordnede formål,

- 1) at antallet af borgere, som kommer i job/uddannelse efter nytteaktivering øges, samt
- 2) at foretage en revision af det, der tidligere hed jobkataloget.

Resultatet af designprocessen er 5 konkrete forslag til, hvordan kommunen fremadrettet kan gribe opgaven an med at få flere borgere i job/uddannelse efter nytteaktivering.

Nogle af forslagene skal først testes og effekten vurderes, inden de evt. implementeres. Andre forslag er lige til at implementere.

Det skal fremhæves, at den gennemførte designproces har vist, at anvendelsen af nytteindsats i forhold til de unge under 30 år virker godt, mens der med designprocessen er belyst optimeringsmuligheder for målgruppen over 30 år. Således har designprocessen peget på, at nytteindsats oftest virker bedst, hvis tilbuddet gives, hvor pladsen er en del af et hold som alternativ til enkeltpladser. Forvaltningen har taget denne indsigt til sig og vil fremover prioritere, at nytteindsats tilbydes i form af holdindsats.

Formål 1 – øgning af borgere i job/uddannelse efter nytteaktivering

Ud af designprocessen er som nævnt fremkommet 5 konkrete forslag til tiltag:

1) Positiv kommunikation og meningsfuld navngivning

Der skal arbejdes med ensartethed i tilbud, informationsmateriale til borgerne samt en mere positiv formidling.

2) Visuelt samtaleværktøj til visitationssamtalen og til jobrådgiveren

Der gives til de to samtaler meget information til borgeren. Opgaven består i at gøre informationen mere visuel og forståelig.

3) Udarbejdelse af guide til ledere

Guiden skal være med til at sikre et ensartet indhold og en ens forståelse af nytteindsats i Kolding Kommune.

4) Jobrådgiver på pladsen

Her igangsættes en forsøgsordning, hvor jobrådgiveren kommer ud til borgeren i stedet for omvendt.

5) Borger-til-borger-film

Forslag om at producere en film, der anvendes til præsentation af nytteindsats i forbindelse med jobrådgiversamtalen. Iværksættelse af en borger-til-borger-film afventer i første omgang at se effekten af den positive kommunikation og de visuelle samtaleværktøjer. Herefter vil der skulle foretages en vurdering af produktionsomkostninger overfor den forventelige effekt af værktøjet inden igangsættelse.

Plan for implementering af forslag 1-4

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil i løbet af efteråret 2016/foråret 2017 se nærmere på mulighederne for

- Positiv kommunikation og meningsfuld navngivning, alt i tråd med ”*Det Hjertelige Jobcenter*”
- Visuelt samtaleværktøj
- Guide til ledere
- Jobrådgiverne på pladsen

Udgifterne hertil vurderes at kunne indeholdes i forvaltningens budget.

Formål 2 – Revision af det Jobkatalog – nu Opgaveoversigt

For så vidt angår opgaveoversigten har designprocessen understreget behovet for en ændring af betegnelsen ”jobkatalog” samt behovet for en samling de forskellige kataloger, som hidtil har eksisteret i kommunen.

Navnet Jobkatalog ændres til *Opgaveoversigt*, idet der er tale om en mere præcis beskrivelse af indholdet, og idet der netop har været tale om en oversigt over opgaver, som ville kunne løses i regi af nytteindsats.

Samtidig er der sket en samling af alle tidligere kataloger fra de forskellige forvaltninger således, at der fremover kun er én oversigt – *Opgaveoversigten*.

Opgaveoversigten er vedhæftet som bilag. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen vil sammen med Designsekretariatet udarbejde et layout til *opgaveoversigten*.

Uændret indhold

Det skal understreges, at der ikke er foretaget ændringer i indholdet. Der er således ikke ændret på de opgaver, som forvaltningerne i samarbejde med de respektive tillidsmænd og MED-udvalg har besluttet, der kan løses under nytteindsatstilbuddet.

Forvaltningen har i første omgang fokus på at flytte opgaver, der tidligere har været løst som enkeltpladser, over til det nyoprettede ”servicehold”.

Tilføjelse til sagsfremstilling

Under formål 1 foreslås det, at udvide det første forslag med følgende tekst:

Formål 1 – øgning af borgere i job/uddannelse efter nytteaktivering

Ud af designprocessen er som nævnt fremkommet 5 konkrete forslag til tiltag:

1) Positiv kommunikation og meningsfuld navngivning

Der skal arbejdes med ensartethed i tilbud, informationsmateriale til borgerne samt en mere positiv formidling omkring nytteaktivering, som ofte foregår i områder, hvor øvrige af kommunens borgere færdes. Det skal derfor kommunikeres, at deltagerne er trainees og i en læringsproces, og derfor ikke en del af det faste personale. Dette vil blive tydeliggjort på deres arbejdstøj.

Beslutning Fællesmøde mellem Arbejdsmarkedsudvalget og Teknikudvalget 2016 den 27-10-2016

Pga. afbud var udvalgene ikke beslutningsdygtige. Sagen udsættes derfor til afgørelse på førstkommende møde i Arbejdsmarkedsudvalget og dernæst Teknikudvalget, inden den endelig behandles i Byrådet.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 02-11-2016

Forslaget indstilles til godkendelse, med den tilføjelse at udvalget får en status på designprocessen og dens resultater januar og april 2017.

Beslutning Teknikudvalget den 07-11-2016

Forslaget indstilles til godkendelse.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

oversigt - inddragelse - designproces

Opgaveoversigt

Punkt 2: Småjob til borgere omfattet af 225 timers reglen

16/18873

Resumé

D. 16. september 2016 har medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, Lis Ravn Ebbesen (SF) sendt en mail til forvaltningen med ønske om, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter muligheden for småjob til borgere omfattet af 225 timers reglen (del af Jobreformen).

Inspirationen kommer fra et projekt i Sønderborg Kommune, som har tilbudt borgerne hjælp med at finde arbejde. Det foreslås desuden, at Kolding Kommune indfører muligheden for, at borgerne kan udføre ekstra opgaver, som kommunens medarbejdere ellers ville have udført som overarbejde til f.eks. arrangementer.

Der gennemgås de forskellige tiltag, der allerede forgår på Jobcenter Kolding og desuden forslag til yderligere indsatser.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren foreslår:

at udvalget drøfter forslaget.

Nyt forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller, at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter øvrige forslag og input til Arbejdsmarkedsudvalgets videre arbejde med området.

Sagsfremstilling

D. 16. september 2016 har medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, Lis Ravn Ebbesen (SF) sendt en mail til forvaltningen med ønske om, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter muligheden for småjob til borgere omfattet af 225 timers reglen (del af Jobreformen).

Inspirationen kommer fra et projekt i Sønderborg Kommune, som har tilbudt borgerne hjælp med at finde arbejde. I mailen foreslås desuden, at Kolding Kommune indfører muligheden for, at borgerne kan udføre ekstra opgaver, som kommunens medarbejdere ellers ville have udført som overarbejde til f.eks. arrangementer, opgaver ved frivillignatten, rengøring af gader efter Kulturnatten eller uddeling af flyers til arrangementer.

Projektet i Sønderborg Kommune

Sønderborg Kommune deltager i projekt ”Dag til dag – broen til det ordinære arbejdsmarked”, som foregår fra december 2014 – december 2016 og er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

100 aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere er tilknyttet projektet, og der arbejdes med, at borgerne kommer til at se sig selv som en ressource på arbejdsmarkedet. Det sker ved, at de kommer ud og arbejder for en løn i et dag-til-dag-job eller i andre kortere ansættelser. Borgerne modtager coachende samtaler og arbejder med deres CV.

Jobcenter Koldings indsatser for at skaffe flere job

I Jobcenter Kolding foregår der allerede indsatser svarende til dem fra projektet i Sønderborg Kommune i den daglige indsats, som tilbydes gruppen af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

Siden foråret har Virksomhedsrådgivningen på Jobcenter Kolding desuden haft fokus på at skaffe job til borgere berørt af Jobreformen. Der arbejdes på at gøre virksomheder og interesseorganisationer opmærksomme på behovet for at skaffe job i færre timer og i kortere ansættelser. Desuden informeres om muligheden for at få små opgaver løst, når de er ude og besøge virksomhederne.

- Brancheforeninger er blevet kontaktet med information om den nye reform og behovet for andre typer job – og flere af dem.
- Kontakt til Business Kolding i forhold til at de kan fortælle deres medlemmer omkring muligheden for de små job.

- Der er blevet annonceret på jobcentrets og kommunens forskellige medier (facebook, LinkedIn, nyhedsbreve, Kolding.dk og pressemeddelelser).
- Virksomhedsrådgivningen har holdt fælles ”kanvasdage”, hvor man organiserede massiv rundringning til virksomheder indenfor brancher, hvor der mangler arbejdskraft (cafeer, lager og rengøring)

Mulige nye indsatser og projekt

Forskellen mellem projektet i Sønderborg Kommune og indsatsen på Jobcenter Kolding er, at det er et projekt for en afgrænset gruppe af borgere, som får en mere fokuseret indsats, fordi der er tilført ekstra midler.

I Jobcenter Kolding arbejdes der på, at kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af kravet om minimum 225 timers arbejde (indenfor 12 mdr.) skal ud i ordinære job i private virksomheder. Fokus er på det private erhverv, fordi der her er mulighed for både kortere ansættelser, men også chancen for at få et permanent job på længere sigt, hvilket forskellige forefaldende opgaver i kommunalt regi ikke ville give.

Det foreslås, at udvalget drøfter nedenstående forslag, som kan udbygge den eksisterende indsats. Begge forslag bygger på præmissen om, at borgerne kommer ud i job i private virksomheder for at sikre dem en fast ordinær beskæftigelse.

- *Forslag 1*

Der iværksættes en yderligere indsats rettet mod brancher med mangel på arbejdskraft, eller brancher med behov for sæsonarbejdere.

Der igangsættes en markedsføringskampagne for at gøre opmærksomhed på muligheden for at få en medarbejder til at udføre små opgaver eller få en i ansættelse i kortere perioder

- *Forslag 2*

Forvaltningen udarbejder forslag til et projekt i lighed med projektet fra Sønderborg Kommune. Muligheden for eksternt finansiering undersøges, alternativt findes ressourcerne inden for eget budget.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 02-11-2016

At forslag et blev godkendt.

At forvaltningen undersøger forslag to og præsenterer udvalget for en nærmere beskrivelse.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Taget til efterretning.

Punkt 3: Handleplan "Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse"

16/14596

Resumé

For at øge beskæftigelsen og den kulturelle integration blandt flygtninge i den 3-årige integrationsperiode foreslås det, at der iværksættes en ny handleplan med titlen "Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse". Handlingsplanen er en 6-punktsplan, som indeholder følgende:

- a) Asylfasen skal bruges til kompetenceafdækning og udarbejdelse af CV
- b) Tidlig jobdebut i brancher med mangel på arbejdskraft
- c) Dansk lærer man i hverdagen
- d) Fokus på arbejdspladskultur
- e) De unge skal i uddannelse
- f) Øge deltagelsen i civilsamfundet

Planen hviler på en grundholdning om, at flygtninge er ledige på lige fod med andre ledige, og de har ansvaret for deres eget liv og integration i Danmark.

Handleplanen ligger i forlængelse af Kolding Kommunes Integrationspolitik og dækker årene 2017 – 2019. Den tre-årige periode giver mulighed for hurtigere at kunne revidere den alt efter tendenser og udvikling inden for området.

Arbejdsmarkedsudvalget vil løbende blive orienteret om arbejdet og resultaterne i relation til handleplanen.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren foreslår,

at handleplanen "Flere flygtning i arbejde eller uddannelse" godkendes.

Nyt forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller, at Koldings Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Den seneste rapport fra Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse (KORA) viser, at Kolding Kommune har lagt nogle gode grundspor i integrationsindsatsen. I forhold til de øvrige kommuner ligger Kolding Kommune fornuftigt men har endnu ikke indfriet de vedtagne mål fra Regeringen, og der er fortsat forskel på beskæftigelsesgraden blandt etniske danskere og flygtninge.

Kommunens indsats er skabt ud fra en tilgang, hvor hovedindholdet består af følgende:

- En kombination af danskundervisning og praktik. Typisk tre dages danskundervisning og to dages praktik med mulighed for fleksibilitet
- Tilbud om virksomhedspraktik efter cirka 10 ugers ophold i Kolding Kommune
- Brug af virksomhedsrettede tilbud
- Uddannelses tilbud til unge
- Kombination af danskundervisning og danskundervisning i Dansk Supermarked
- Inddragelse af frivillige (civilsamfundet).

Der er mange styrker i den nuværende indsats, men der er stadig for få flygtninge, der er kommet i arbejde eller uddannelse. Denne udvikling skal vendes med handlingsplanen "Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse". Målsætningerne med planen er, at:

- Minimum halvdelen af alle flygtninge er i arbejde eller uddannelse senest tre år efter, at de har fået ophold i Kolding Kommune (Regeringens målsætning).

Præmisserne for handleplanen

Handleplanen "Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse" hviler på, i højere grad at bygge integrationsindsatsen på de kompetencer og kvalifikationer hos flygtningene, som de allerede besidder.

De er arbejdskraft på lige fod med andre ledige tilknyttet jobcentret, og er derfor en del af den samlede aktive beskæftigelsesindsats. Også denne gruppe borgere skal tage et selvstændigt ansvar for at få job og uddannelse og være en del af samfundet. Planen omhandler den 3-årige integrationsperiode og gælder for flygtninge i alderen 18 – 67 år.

Planen ligger i forlængelse af Kolding Kommunes Integrationspolitik og dækker årene 2017 – 2019. Den tre-årige periode giver mulighed for hurtigere at kunne revidere den alt efter tendenser og udvikling indenfor området.

Handleplanen "Flere flygtninge i arbejde eller uddannelse" indeholder følgende:

1) Asylfasen skal bruges til kompetenceafdækning og udarbejdelse af CV

Allerede i asylfasen skal fokus rettes mod de ledige flygtnings kompetencer og synliggørelse heraf. Det betyder, at flygtninge cirka 14 dage, før de kommer til Kolding, får en afdækning af deres kompetencer, og der skal være udarbejdet et CV, inden de ledige flygtninge får ophold i Kolding Kommune.

Den tidlige udarbejdelse af et CV er i sig selv med til at spore flygtningene ind på mulighederne på arbejdsmarkedet, og hvordan de kan sætte deres kompetencer i spil i et kommende job.

CV'et er samtidig virksomhedernes mulighed for at se, hvilke kompetencer den ledige flygtning har. For jobcentret er CV'et væsentligt for at tilrettelægge jobvejen mellem flygtninge og virksomheder.

Som eksempel på et tiltag deltager Kolding Kommune i projekt "Talent Management", hvor målet netop er at lave en 360 graders kompetenceafdækning allerede i asylfasen.

2) Tidlig jobdebut i brancher med mangel på arbejdskraft

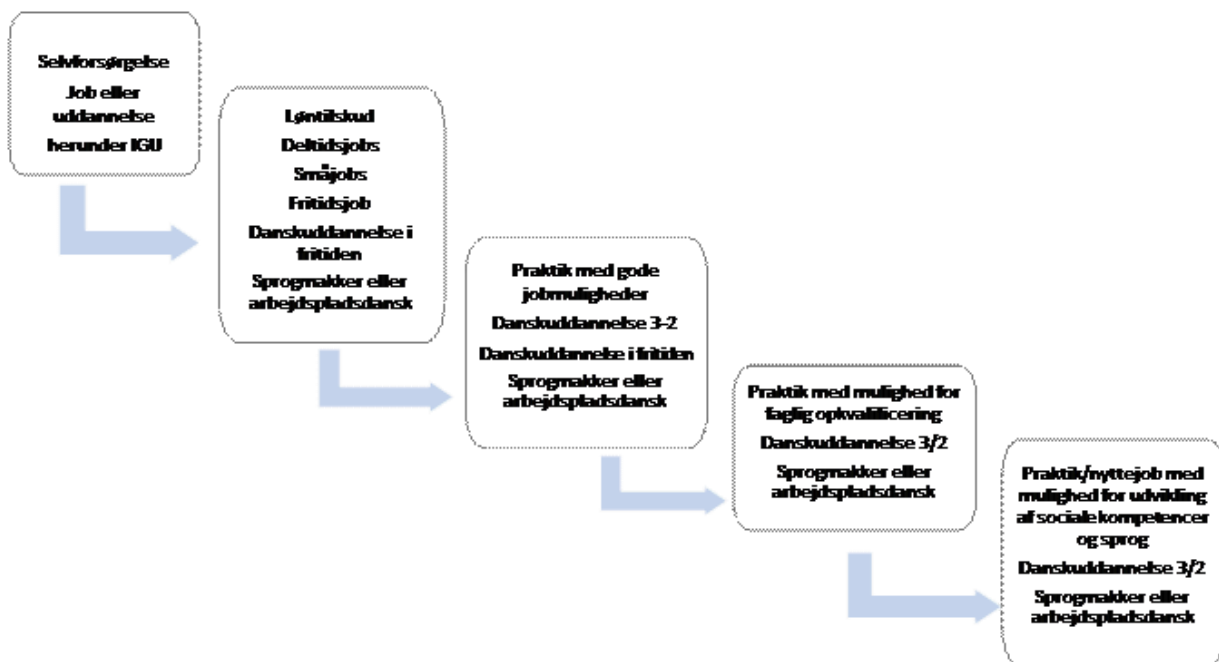
Jobsøgning og virksomhedsindsatsen skal målrettes mod brancher med gode beskæftigelsesmuligheder via en branchepakke-tilgang. Ud fra deres kompetencer og kvalifikationer sættes der fokus på, hvordan de hurtigst kommer ud i job og bedst får brugt, hvad de kan. Fokus er på at dække de behov for arbejdskraft, som det lokale erhvervsliv efterspørger, så de hurtigst muligt bliver selvforsørgende – også selv om det betyder en helt anden slags job, end de tidligere har haft.

Personer med specialkompetencer eller en jobplan med udsigt til et ordinært arbejde skal have en individuel tilgang og ikke have en tilgang med branchepakker.

Fremadrettet tager vi afsæt i beskæftigelsestrappen nedenfor, hvor første mål er et ordinært job. Kun hvis dette ikke kan lykkes, bliver der kigget på andre tiltag. Arbejdet med beskæftigelsestrappen vil samtidig danne præcedens for en mere forstærket tilgang til flygtninge med troen på, at de kommer i arbejde med det samme.

Trappen skal forstås således, at man starter på det øverste trin med at søge efter et ordinært arbejde eller komme i gang med en uddannelse. Hvis dette ikke er muligt, tages et trin ned ad trappen til forskellige andre former for beskæftigelse eller indsats.

Job- og uddannelsestrappe



- Ordinært arbejde, Integrationsuddannelsen (IGU) eller ordinær uddannelse med danskuddannelse i fritiden.
- Løntilskud eller deltidsjob med danskuddannelse i fritiden kombineret med sprogmakker eller arbejdspladsdansk
- Praktik med gode jobmuligheder kombineret med eventuel faglig opkvalificering. Danskuddannelse typisk 1-2 dage om ugen kombineret med sprogmakker eller arbejdspladsdansk
- Nyttejob, hvor de kommer ud på lige fod med andre ledige og yder et stykke arbejde. Mulighed for at lære konkrete færdigheder samtidig med at de lærer sproget og om en dansk arbejdsplads
- Praktik til udvikling af sproglige, sociale og personlige færdigheder med danskuddannelse typisk 2-3 dage om ugen kombineret med sprogmakker og arbejdspladsdansk.

3) Dansk lærer man i hverdagen

Det danske sprog er vigtigt for det fremtidige opholdsgrundlag i Danmark. Dansk er også vigtigt i mange job - men ikke i alle job. Derfor skal det læres hurtigst muligt, og det lærte sprog skal bruges og udfoldes, mens de ledige flygtninge er på arbejde.

For fremadrettet at fokusere mere på at få ledige flygtninge i job, må danskuddannelsen gennemføres på andre måder eller påbegyndes senere i integrationsforløbet. Det vil ikke ændre på samarbejdsaftalerne med de to sprogleverandører, men fremadrettet vil vi tilskynde til, at de borgere, der kan, gennemfører sprogundervisningen sideløbende med, at de er i job eller uddannelse.

Vi vil give sprogstøtte på arbejdspladsen til de borgere, der starter på et job uden at kunne dansk. Dette sker med en af flere metoder, bl.a. undervisning i dansk enten på virksomheden, i nærheden af arbejdspladsen og/eller ved hjælp af en sprogmakker. Sproglister over benyttede begreber, som trænes det enkelte sted. Endvidere fortsætter virksomhedsforlagt undervisning for borgere i integrationsperioden med 3/2-modellen (3 dages arbejde og 2 dages undervisning).

4) Fokus på arbejdspladskultur

Vaner og traditioner, som bliver taget for givet på det danske arbejdsmarked, kan være svært forståelige og vanskelige at afkode for ledige flygtninge, der kommer fra anderledes kulturer.

Formålet med at arbejde med arbejdspladskultur er, at de borgere, der ikke kan dansk, kan have lettere ved at indgå på en dansk arbejdsplads trods deres sprogbarrierer, hvis de har fået en indsigt i kulturen.

På alle arbejdspladser er arbejdskulturen væsentlig, og et forøget fokus på dette kan være midlet til at sikre en tidlig debut på arbejdsmarkedet og fastholde borgeren i ordinær beskæftigelse. Flere virksomheder arbejder i dag med fokus på mangfoldighed i deres sociale regnskab, hvor også arbejdspladskultur indgår som et element.

Via et pilotprojekt med 20 virksomheder vil vi derfor arbejde med, at kulturmødet mellem virksomhederne og de ledige flygtninge lykkes til gavn for både virksomhederne og de flygtninge. I projektet vil deltagerne få en profilanalyse, som

hjælper dem med at forstå sig selv og deres måde at agere og kommunikere på. Der arbejdes bl.a. med, hvordan ens handlinger fortolkes, når de ses igennem en anden kulturel brille end ens egen.

5) De unge skal i uddannelse

Der vil fortsat være fokus på, at børn og de unge skal i skole og uddannelse. Er de mellem 18 og 30 år skal de have en uddannelse, samtidig med at de lærer det danske sprog. Og som noget helt nyt skal de unge også ud i virksomhedspraktikker, som kan gøre dem i stand til at vælge, den uddannelsesvej de gerne vil gå.

Indsatsen for de unge flygtninge skal følge den indsats, som også de øvrige unge tilknyttet jobcentret får. Dvs. at dem, der ikke har en uddannelse, skal have en, og dem der har en uddannelse skal sigte mod at tage et job.

Selv om uddannelse er målet, vil vi kombinere indsatsen med praktikker, i perioden indtil den unge starter på en uddannelse. For de unge, der er i uddannelse, sættes der tidligt ind på at de får et fritidsjob. Det vil give dem en egen indtægt og lære dem om at begå sig på en arbejdsplads.

6) Øge deltagelsen i civilsamfundet

Civilsamfundet og frivillige skal aktivt bruges til at understøtte målet om integration. I handleplanen er der derfor et fortsat fokus på borgerbudgetteringsprojektet, venskabsfamilier, frivillig-til-flygtning-tiltag samt udvikling og afprøvning af nye ideer i kraft af Integrationspuljen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 02-11-2016

Godkendt.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Rådet anbefaler, at der inddrages et ligestillingsperspektiv i handleplanen.

Punkt 4: IGU-forløb december 2016

16/21415

Resumé

Koldings Arbejdsmarkedsråd orienteres om status på igangværende og planlagte IGU-forløb pr. december 2016.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Den 1. juli 2016 trådte den nye integrationsuddannelse (IGU) i kraft. Uddannelsen har til formål at sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge, hvis kvalifikationer endnu ikke opfylder kravene på det danske arbejdsmarked. Under forløbet kan borgerne opnå kvalifikationer, der gør det muligt for dem, at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse på et senere tidspunkt eller opnå varig beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

For at Koldings Arbejdsmarkedsråd løbende kan holde sig orienteret om effekter og rådgive omkring indsatsen, har rådet ønsket at blive orienteret kvartalsvist om Kolding Kommunes anvendelse af IGU-forløb.

Status på IGU-forløb

Der i øjeblikket fire igangværende IGU-forløb i Kolding og planlagt et forløb med start primo 2017.

De fem forløb fordeler sig på tre ansættelser i private virksomheder og to forløb i offentlige institutioner.

Rammer for uddannelsen

Integrationsuddannelsen varer to år og er målrettet flygtninge i alderen 18 – 40 år, som har haft folkeregisteradresse i Danmark under fem år. Den gennemføres som et lærlingeforløb, hvor eleven er tilknyttet en privat eller offentlig virksomhed i to år.

I løbet af det to årige IGU-forløb kan eleven modtage op til 20 ugers relevant uddannelse, hvor eleven modtager en uddannelsesydelse, som svarer til integrationsydelsen. I den resterende del af IGU'en modtager eleven elevløn fra sin arbejdsplads. Elevlønnen svarer til den overenskomstsmæssige lærlingeløn.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Taget til efterretning.

Punkt 5: Kampagne for IGU-uddannelsen

16/20592

Resumé

På mødet i Koldings Arbejdsmarkedsråd den 26. oktober 2016 blev IGU-uddannelsen drøftet, og det blev besluttet, at igangsætte en kampagne for uddannelsen.

Forvaltningen har i samarbejde med kommunens kommunikationsafdeling udarbejdet et forslag til en kampagne med fokus på:

- Brancher med mangel på arbejdskraft
- Håndholdt indsats via personlig henvendelse til relevante virksomheder
- Fortælle ”den gode historie”
- Mulighed for at dele en elev med en anden virksomhed

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

- at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter forslaget til en kampagne for IGU-uddannelsen og
- at der afsættes et rammebeløb på 10.000 kr. til kampagnen.

Sagsfremstilling

På mødet i Koldings Arbejdsmarkedsråd den 26. oktober 2016 blev IGU-uddannelsen drøftet, og det blev besluttet, at igangsætte en kampagne for uddannelsen.

Målgruppen for IGU-uddannelsen

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen faciliterer løbende de lokale virksomheder, så de har den arbejdskraft til rådighed, som de har behov for. Det gøres blandt andet ved at understøtte, at ledige og virksomheder møder hinanden, og at der skabes det rette match.

Den nye IGU-uddannelse, som er målrettet flygtninge i alderen 18 – 40 år, som har haft folkeregisteradresse i Danmark i under 5 år, er et af de redskaber, som forvaltningen sætter fokus på for at skabe mere arbejdskraft til virksomhederne.

De enkelte rådgivere udsøger løbende mulige IGU-kandidater, for i et samarbejde mellem en virksomhed, kandidaten og rådgiveren at planlægge en individuel uddannelsesplan, som matcher kandidatens kompetencer med virksomhedens behov. Antallet af mulige kandidater til uddannelsen ændrer sig løbende, men i øjeblikket er der 36 personer i Kolding.

Kandidaternes kompetencer

- 9 af borgerne har en uddannelse, der svarer til en dansk mellemlang videregående uddannelse som for eksempel lærer, sygeplejerske, biolog mv.
- 1 borger har en lang videregående uddannelse som tandlæge
- 10 personer har en håndværksmæssig baggrund, hvor det er usikkert, hvorvidt de kan betragtes som ufaglærte eller faglærte i Danmark.
- Den resterende del af borgerne er unge, der pt. går på ungdomsskolen, og derfor ikke har reelle erhvervskompetencer eller uddannelse. Tendensen blandt de unge går i retning af håndværksfag som eksempelvis tømrer, bager osv.

Den overvejende del af borgerne har været i praktik.

Forslag til kampagne for IGU-uddannelsen

På baggrund af opgørelsen over målgruppen har forvaltningen i samarbejde med kommunens kommunikationsafdeling udarbejdet følgende forslag til en kampagne.

Kampagnen skal primært rette sig mod mindre virksomheder i Kolding Kommune og henvende sig til både hjerne og hjerte. Antallet af potentielle kandidater til uddannelsen muliggør netop en individuel og målrettet indsats, som skræddersys både virksomheder og borgere. Indsatsen koordineres i samarbejde med Sprogskolen.

Brancherettet kampagne

Med kampagnen tages der højde for det ståsted borgerne befinder sig på og de kompetencer og eventuelle erhvervs erfaringer, som de allerede har. Samtidig målrettes den brancher med mangel på arbejdskraft, så chancerne for at komme i varig beskæftigelse efter endt uddannelse optimeres.

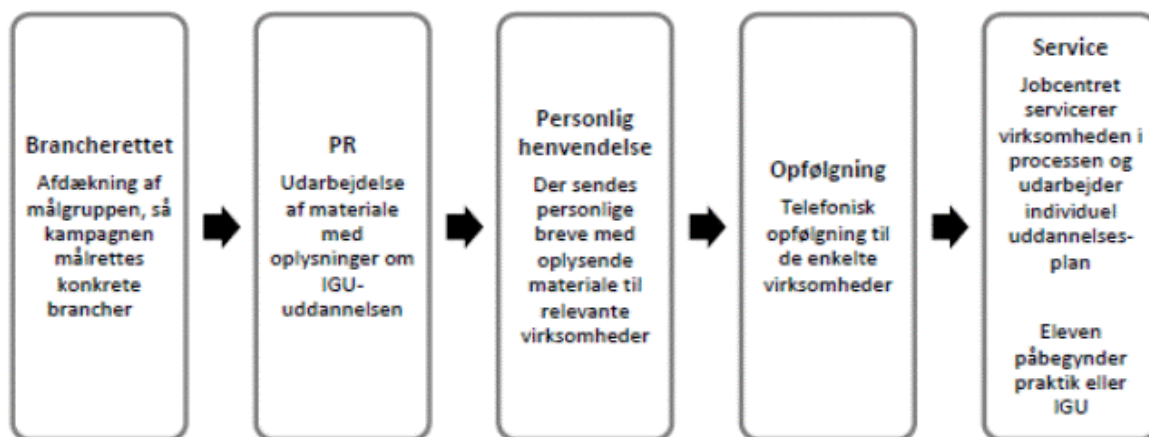
De specifikke brancher, som kampagnen primært kan rette sig mod og hvor der efterspørges arbejdskraft er blandt andet metalbranchen, tømrer, murer, gulvlægger og produktion.

De gode argumenter

Der udarbejdes materiale og personlige breve til relevante virksomheder, som informerer om uddannelsen og de fordele og muligheder, der er ved at have en elev. Blandt andet sættes der fokus på:

- Borgerne taler dansk
Kandidaterne er i slutningen af DU2 forløb, hvilket betyder, at de allerede kan kommunikere på dansk – det tydeliggøres over for virksomheden, hvilke dansk kundskaber man har på niveau 2.
- Rekruttering til praktik eller IGU
Virksomheden har mulighed for at have en borger i praktikforløb inden man bestemmer sig til at fortsætte med en IGU – et ”snuse forløb”, hvor man ser hinanden an.
- Service
Jobcentret tager sig af hele processen lige fra det indledende papirarbejde til udfærdigelse af den individuelle uddannelsesplan.
- Den gode historie
Virksomhederne informeres om gode historier fra konkrete IGU-forløb.
- Del en elev
Der er mulighed for at dele en elev med en anden virksomhed, hvis man ikke har arbejdsopgaver til at beskæftige en elev på fuld tid.

Perspektiv og proces



Pr og kommunikation

Der lægges informationer om mulighederne ved uddannelsen på Kolding Kommunes hjemmeside og på Facebook. Der ud over kan der indrykkes avisannoncer i for eksempel Jyske Vestkysten med positive historier og cases om konkrete borgerforløb.

Økonomi

Den foreslåede kampagne kan i udgangspunktet holdes inden for de eksisterende økonomiske rammer for beskæftigelsesindsatsen i Kolding.

Der må dog påregnes udgifter til eventuelle avisannoncer, hvorfor det foreslås at afsætte et rammebeløb på 10.000 kr.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Godkendt.

Punkt 6: Kolding i arbejde strategi for 2017 - 2020

13/9235

Resumé

Kolding i arbejde 2017 – 2020

I den nye strategi for projektet foreslås det, at der rettes fokus på følgende fire indsatsområder:

- Jobrekruttering
- Korte job & hurtige job
- Uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering
- Udfordre reglerne – smartere, kortere og hurtigere

Beskæftigelses- og Integrationsdirektør, Michael Petterson, vil gennemgå strategien på møderne i Koldings Arbejdsmarkedsråd og Arbejdsmarkedsudvalget.

I 2013 lancerede jobcentret projekt ”Kolding i arbejde”, hvor målet var, at 500 flere borgere skulle i job eller uddannelse. Der var fire indsatsområder:

- Jobformidling
- Jobrotation
- Voksenlærlinge
- Iværksætter

Projektet slutter ved udgangen af 2016, og målet om at få 500 flere borgere ud i job eller uddannelse er opnået. Nogle af indsatsområderne fortsætter i strategien for den kommende periode suppleret med nye emner.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd, Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at strategien for ”Kolding i arbejde 2017 – 2020” godkendes.

Sagsfremstilling

De største udfordringer for vores arbejdsmarked – nu og fremover

Allerede nu er der mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for flere brancher, og den udfordring forventes at fortsætte. For at afhjælpe det er der behov for mere uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering af den eksisterende arbejdsstyrke og de ledige borgere.

Det forventes, at frem mod 2020 kommer syddanske virksomheder til at mangle knap 1.500 faglærte og knap 2.300 medarbejdere med kortere, videregående uddannelser. Tilsvarende forventes det, at der i 2020 vil være et overskud på mere end 9.000 ufaglærte personer i det syddanske område.

Virksomhederne mangler desuden arbejdskraft, som kan træde til i kortere perioder, og den nye Jobreform og Dagpengereformen giver bedre rammer for kortere ansættelser for ledige – både for dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere.

Endelig oplever virksomhederne, at det kan være en udfordring at samarbejde med jobcentret pga. regler og formularer. Der er derfor behov for at forenkle dette samarbejde for at blive bedre til at hjælpe erhvervslivet.

Kolding i arbejde 2017 – 2020

I den nye strategi for projektet foreslås det, at der rettes fokus på følgende fire indsatsområder:

- Jobrekruttering

- Korte job & hurtige job
- Uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering
- Udfordre reglerne – smartere, kortere og hurtigere

Den første strategi om Kolding i arbejde

I 2013 lancerede jobcentret projekt ”Kolding i arbejde”, hvor målet var, at 500 flere borgere skulle i job eller uddannelse. Der var fire indsatsområder:

- *Jobformidling* – hvor jobcentret begyndte at hjælpe virksomhederne med at rekruttere medarbejdere
- *Jobrotation* – skulle give medarbejdere mulighed for at opkvalificere sig, mens en ledig varetog jobbet i uddannelsesperioden
- *Voksenlærlinge* – så flere ufaglærte eller faglærte med forældede kompetencer fik en ny erhvervsuddannelse
- *Iværksætter* – skulle give ledige mulighed for at få udfordret og testet deres iværksætterdrøm og gode ide.

Projektet slutter ved udgangen af 2016, og målet om at få 500 flere borgere ud i job eller uddannelse er opnået. Nogle af indsatsområderne fortsætter i strategien for den kommende periode suppleret med nye emner.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Godkendt.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-01-2017

Forslaget indstilles til godkendelse.

Bilag

Strategi for Kolding i arbejde 2017 - 2020 gennemgang af indsatserne _.pdf

Punkt 7: Strategiplan for Koldings Arbejdsmarkedsråd 2017

12/14606

Resumé

Koldings Arbejdsmarkedsråds strategiplan udløber ved årsskiftet til 2017. Råddet skal derfor tage stilling til, om strategiplanen skal forlænges og hvilke indsatsområder, der skal have et særligt fokus i 2017.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

- at Koldings Arbejdsmarkedsråds Strategiplan 2013-2016 forlænges til 2017, og
- at råddet udpeger særlige fokusområder for 2017 og drøfter, hvordan strategiplanen ønskes anvendt det kommende år.

Sagsfremstilling

Koldings Arbejdsmarkedsråds strategiplan er gældende for perioden 2013-2016, og udløber dermed ved årsskiftet. Råddet skal derfor tage stilling til, om strategiplanen skal forlænges og hvilke indsatsområder, der skal have et særligt fokus i 2017.

Strategiplan 2013-2016 indeholder 7 indsatsområder:

1. Øge uddannelsesniveaet
2. De unge
3. Udenlandsk arbejdskraft
4. De udfaldstruede
5. De etniske
6. Det rummelige arbejdsmarked
7. Iværksætteri

Nedenfor gives en kort status på de enkelte fokusområder både i forhold til Beskæftigelses- og integrationsforvaltningens (BIF) indsatser og de aktiviteter, som er igangsat af Koldings Arbejdsmarkedsråd (KA).

1. Øge uddannelsesniveaet

Mål: At øge uddannelsesniveaet, så virksomhederne får den arbejdskraft, de efterspørger.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

- Uddannelsesrettet indsats især rettet mod ufaglærte og ledige med en kortvarende uddannelse
- Satellitkontorer på IBC, Hansenberg og Kolding HF & VUC
- Samarbejdsaftalen *Flere og dygtigere Faglærte*. Initiativerne i samarbejdsaftalen er endnu i udviklingsfasen og forventes implementeret i 2017.
- Branchepakker

Status på initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd

- *Kolding i arbejde* har de seneste år sat fokus på rekruttering, og med Job7.dk-samarbejdet er jobformidlingen blevet en fast del af driften i BIF. Med den nye strategiplan for *Kolding i arbejde* stilles der skarpt på at optimere den eksisterende indsats. Tilsvarende er *Jobrotation* en igangværende indsats, som er gået i drift.
- KA bevilgede midler til opstartsseminaret for *Flere og dygtigere Faglærte* i foråret 2016.

2. De unge

Mål: At gøre de unge med en uddannelse arbejdsmarkedsparate samt at gøre de unge uden en uddannelse uddannelsesparate.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

- Satellitkontorer på IBC, Hansenberg og Kolding HF & VUC
- Styrket informationsindsats om lærlinge og elever til byens virksomheder
- Mentorer med flere roller - Mentorer og erhvervsmentorer
- Samarbejdsaftaler med de vigtigste interessenter på området
- Samarbejdsaftalen *Flere og dygtigere Faglærte*

Status på initiativer i Kolding Arbejdsmarkedsråd

- *Praktikbooster* blev gennemført forår-sommer 2016. Kampagnen havde både til formål at hjælpe unge tilknyttet jobcentret og unge i skolepraktik på Hansenberg til at finde en elevplads i en virksomhed. Det lykkedes i kampagneperioden at klæde en del unge på, så de selv var i stand til at sparke døre ind i virksomhederne og få den ønskede elevplads.

Kampagnen har samtidigt været startskuddet til et efterfølgende godt og konstruktivt samarbejde om de unge mellem jobcentret og Hansenberg, som fortsat er under udvikling.

3. Udenlandsk arbejdskraft

Mål: At afdække lokale barrierer, der gør at man ansætter udenlandsk arbejdskraft.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

- Jobcentret har generelt fokus på jobformidling, jobrotation og geografisk mobilitet
- Sammen med de øvrige kommuner i Job7.dk har jobcentret sin egen jobformidling. Derved øges kontakten til jobcentrene, når virksomhederne skal ansætte deres næste medarbejder.
- De ledige vejledes i forhold til hvilke brancher, der mangler arbejdskraft, og hvor jobåbningerne er.

Status på initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd

Der arbejdes med området i forvaltningen og KA holdes løbende orienteret om indsatserne. Rådet har ikke igangsat yderligere initiativer.

4. De udfaldstruede

Mål: At forhindre udfald af a-kasse dagpenge og hjælpe dem over i noget andet.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

- Stig på – Det rullende jobcenter
- Jobklubber med fokus på ordinær ansættelse og uddannelse
- Langtidsledighedsindsats med fokus på hyppige samtaler
- Opkvalificering og efteruddannelse af langtidsledige HK'ere
- Fokusprojekt på udenlandsk arbejdskraft uden tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse borgere mangler enten kvalifikationer eller har en uddannelse med dårlige beskæftigelsesmuligheder.

Status på initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd

Der arbejdes med området i forvaltningen og KA holdes løbende orienteret om indsatserne. Rådet har ikke igangsat yderligere initiativer.

5. De etniske (Flygtninge og indvandrere)

Mål: At øge praktikpladser til borgere med anden etnisk baggrund end dansk, som har sproglige barrierer. Socialisering/inklusion til arbejdsmarkedet/uddannelse.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

- Den erhvervsrettede sprogskole samt Job & Sprog
- Udvidelse af indsatsen i Skovparken og Munkebo i 2016 med fokus på øget brug af mentorer. Blandt andet med henblik på, at få flere i virksomhedspraktik og dernæst i uddannelse og arbejde.

Status på initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd

- Det planlægges, at igangsætte en kampagne for IGU-forløb primo 2017

6. Det rummelige arbejdsmarked

Mål: At skabe flere virksomhedspraktikker til de svageste ledige, indtil de kan arbejde i få timer.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

- Den socialøkonomiske strategi i Kolding
- Fokus på at få flere ansat i mikroflexjob - *Fleksjob født med progression*
- Fastholde det flerårige fokus på at borgere med nedsat arbejdsevne skal deltage i virksomhedsrettede tilbud.

Status på initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd

Der er planlagt temadrøftelse om temaet på rådsmøde i februar 2017.

7. Iværksætteri

Mål: At flere starter egen virksomhed op.

Særlige fokuspunkter i Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen

Forvaltningen tilbyder forløb på House of innovation (se nedenfor).

Status på initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd

- Tilbud på House of innovation, hvor potentielle iværksættere kan få afprøvet deres ideer gennem et 6 ugers afklaringsforløb, er blevet en fast del af driften i BIF
- Iværksætteri er blandt initiativerne i Kolding i arbejde

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Godkendt.

Bilag

Strategiplan Koldings Arbejdsmarkedsråd 2013-2016.pdf

Punkt 8: Temadrøftelser 2017

15/14411

Resumé

Koldings Arbejdsmarkedsråd skal tage stilling til, hvilke temaer de vil sætte særligt fokus på og arbejde med i 2017.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter, hvilke temaer man vil arbejde med i 2017.

Sagsfremstilling

Koldings Arbejdsmarkedsråd skal tage stilling til, hvilke temaer de vil sætte særligt fokus på og arbejde med i 2017.

I 2016 har råddet arbejdet med temaerne:

- Flere flygtninge i arbejde, 11. februar 2016
- Flere og dygtigere faglærte, 9. juni 2016
- Den virksomhedsrettede indsats i Jobcenter Kolding, 26. oktober 2016

Det har tidligere været foreslået, at behandle temaet *Inklusion – handicap og arbejdsmarked*, men har ikke været muligt at gennemføre i 2016. Emnet er derfor planlagt som temadrøftelse på årets første møde, februar 2017, hvor Finn Amby, adjunkt og ph.d., VIA University College kommer og holder oplæg.

Finn Amby forsker i beskæftigelse for mennesker med handicap og har bl.a. viden om fleksjob, førtidspension og virksomheders sociale ansvar.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Rådet foreslog følgende emner til temadrøftelser i 2017:

- Fleksjob
- Uddannelse – opkvalificering
- Inklusion – Det rummelige arbejdsmarked
- Integration
- Flere og dygtigere faglærte
- Afløerservice

Punkt 9: Årsplan 2017 - Koldings Arbejdsmarkedsråd

16/20603

Resumé

Der er udarbejdet forslag til årsplan 2017 for Koldings Arbejdsmarkedsråd.

I årsplanen indgår rådets mødedatoer samt en oversigt over hvilke emner, der som minimum bliver behandlet på møderne.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at årsplanen for 2017 godkendes.

Sagsfremstilling

Af forretningsordenen for Koldings Arbejdsmarkedsråd fremgår det, at rådet har til opgave at overvåge resultaterne og effekterne af beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene og at rådgive de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen om tiltag og forbedringer i indsatsen.

Koldings Arbejdsmarkedsråd skal inddrages i udarbejdelsen af beskæftigelsesplanen og kan indstille de ansvarlige for beskæftigelsesindsatsen (Arbejdsmarkedsudvalget), at der sker ændringer i planen.

Til brug for løsning af de opgaver, får Koldings Arbejdsmarkedsråd stillet forskellige analyserapporter til rådighed. Dette kan f.eks. være analyserapporter fra de regionale arbejdsmarkedsråd (RAR Syddanmark).

Årsplanen skal sammen med Koldings Arbejdsmarkedsråds strategiplan medvirke til at sikre, at rådet systematisk modtager fyldestgørende information om udviklingen på arbejdsmarkedet.

Elementer i årsplanen for 2017

Årsplanen indeholder de elementer, der som minimum indgår i rådets arbejde i 2017. Det vil sige, at årsplanen udelukkende fokuserer på den formelle hovedopgave, som består i at overvåge resultater og effekter af Jobcentrets beskæftigelsesindsats samt at rådgive om tiltag til forbedringer af indsatsen.

Årsplanen har, ud fra en planlægningsmæssig vinkel, til formål at skabe overblik over de væsentligste emner i forhold til rådgivning af Arbejdsmarkedsudvalget.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Årsplanen blev godkendt med det forbehold, at datoer for fællesseminar ændres.

Bilag

Årsplan 2017 Kolding Arbejdsmarkedsråd version 3

Punkt 10: Status på arbejdsmarkedsområdet - november 2016

13/8530

Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget har hidtil modtaget en månedsvis ledelsesinformation, der viste en status på antallet af borgere på overførselsindkomst fordelt på målgrupper samt en oversigt over anvendte aktiveringstilbud.

Den nye ledelsesinformation indeholder et forslag til fokusområder for de enkelte målgrupper og indsatser i beskæftigelsespolitikken. Forslaget understøtter den løbende opfølgning på de af Arbejdsmarkedsudvalget fastsatte målsætninger og giver mulighed for at følge udviklingen over tid.

Bemærk, at alle indsatte tal er fiktive og er udelukkende indsat for at illustrere de tabeller og figurer, som foreslås som fremtidig ledelsesinformation til møder i Arbejdsmarkedsudvalget. Det er alene formatet af den fremtidige ledelsesinformation, som dagsordenspunktet beskriver.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udkast til den fremtidige ledelsesinformation godkendes.

Nyt forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller, at Koldings Arbejdsmarkedsråd tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Forvaltningen har udarbejdet et forslag til en ny ledelsesinformation til Arbejdsmarkedsudvalget. Forslaget indeholder en månedsvis ledelsesinformation, som beskrives i det nedenstående og en kvartalsvis ledelsesinformation, som skitseres i kort form.

Månedsvis ledelsesinformation

Den månedsvise ledelsesinformation vil fremover være opdelt i 3 overskrifter:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling

Under del 1 findes nøgletal for udviklingen i ledighedsprocenten, jobklare kontanthjælpsmodtagere, øvrige borgere samt udviklingen i antal arbejdspladser og virksomheder.

Del 2 - udvikling i antallet af borgere tilknyttet Jobcenter Kolding

Del 2 viser udviklingen det seneste år for alle målgrupper fordelt på måneder. Herunder en særskilt opgørelse for de arbejdsmarkedsparate borgere og borgere, der er til rådighed for nyttejob.

Del 3 – status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen

Under del 3 vises for den enkelte målgruppe tilgang og afgang i antallet af borgere, varighed og udvikling i aktivering fordelt på tilbudstyper.

Kvartalsvis ledelsesinformation

I den kvartalsvise ledelsesinformation vil der yderligere være en status på forvaltningens udviklingsmål, som vedrører effekt, antal personer på forsørgelse, varighed af ydelsesforløb og graden af virksomhedsvendt indsats.

Som supplement til den kvartalsvise ledelsesinformation vil rapporter fra RAR (Regionalt Arbejdsmarkedsråd) blive udsendt til Arbejdsmarkedsudvalget i takt med, at forvaltningen modtager dem. Det samme gælder rapporter fra Arbejdsmarkedskontor Syd (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).

Øvrige rapporter eller analyser af beskæftigelses- og integrationsindsatsen i kommunerne vil blive fremlagt for Arbejdsmarkedsudvalget i takt med, at forvaltningen modtager dem.

Kvartalsvis vil statistik for antallet af sager indbragt for Ankestyrelsen samt dennes afgørelser fremover blive udarbejdet som et selvstændigt dagsordenspunkt.

Ny ledelsesinformation, som understøtter mål for forvaltningen

Formålet med den nye ledelsesinformation til Arbejdsmarkedsudvalget er at understøtte drøftelser og prioriteringer i beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune. I den kvartalsvis ledelsesinformation vil der fremgå en sammenhæng mellem indsatsmålene og den økonomiske ramme til området.

Beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter Kolding er reguleret i forhold til den økonomiske ramme, der er fastsat på området. Dette udmønter sig i et budget for året, hvor der er mulighed for at prioritere særskilte indsatsområder, som f.eks. vedtages gennem beskæftigelsesplanen.

Udviklingsmålene understøtter målene i beskæftigelsesplanen. For eksempel understøtter udviklingsmålet vedrørende ”varighed af ydelsesforløb” beskæftigelsesplanens mål om at bekæmpe langtidsledigheden. Dette hænger sammen med beskæftigelsesplanen vedrørende langtidsledige, og understøtter samtidig Kolding Kommunes designvision som erhvervs- og vækstkommune.

Der henvises til det vedlagte bilag for en gennemgang nøgletal, tabeller og figurer.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 02-11-2016

Godkendt med den tilføjelse, at del I og II indarbejdes i dagsordenspunktet, mens del III ligger i bilag.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Bilag til dagsordenpunkt status på arbejdsmarkedsområdet, november 2016.pdf

Punkt 11: Budget og regnskab for Koldings Arbejdsmarkedsråd

15/2480

Resumé

Orientering om Koldings Arbejdsmarkedsråds budget og regnskab pr. 23. november 2016.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen godkendes.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Godkendt.

Bilag

Koldings Arbejdsmarkedsråd budget og regnskab pr. 23. november 2016

Punkt 12: Nyt fra medlemmerne

10/31160

Resumé

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

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 13: Nyt fra forvaltningen

10/31160

Resumé

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren vil på mødet give en orientering om nyt fra forvaltningen.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 15-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.