

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 01-10-2014

**Mødedato** Onsdag d. 01. oktober 2014 kl. 13:00

**Mødested** Udvalgsværelset

**Mødedeltagere** Kjeld Kjeldsen, Yrsa Mastrup, Lis Ravn Ebbesen, Knud Erik Langhoff, Michael Jensen, Jesper Elkjær, Hanne Dam

## **Indholdsfortegnelse**

Analyse af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked.....	3
Ledelsesinformation - oktober 2014.....	6
Drøftelse af beskæftigelsesreform 2015.....	7
Præsentation af borgercases.....	8
Deltagelse i aktiviteter.....	9
Orientering fra formanden.....	10
Orientering fra forvaltningen.....	11

# Punkt 1: Analyse af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked

13/17616

## Resumé

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har udarbejdet en halvårlig analyse af rekrutteringssituationen på arbejdsmarkedet.

Udviklingen i antallet af forgæves rekrutteringer fremgår af nedenstående tabel.

Antal forgæves rekrutteringer	Forår 2013	Forår 2014	Udvikling i %	Forgæves rekrutteringsforsøg i forhold til antal beskæftigede
Hele landet	9.389	9.183	- 2,1 %	0,3 %
Region Syddanmark	2.277	2.249	- 1,2 %	0,4 %

I Region Syddanmark er det inden for brancherne operationel service, bygge- og anlæg samt vidensservice, hvor der er de største rekrutteringsudfordringer.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og LBR (orientering)

## Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at analysen drøftes.

## Sagsfremstilling

### *Undersøgelsens metode*

STAR har i foråret 2014, via Rambøll Management, gennemført en undersøgelse blandt 13.647 virksomheder i Danmark, om de har haft problemer med at rekruttere nye medarbejdere inden for de sidste to måneder.

Virksomhederne er udvalgt således, at de repræsenterer et bredt udsnit af arbejdsmarkedet i Danmark. I undersøgelsen har virksomhederne svaret på spørgsmål via internettet eller telefoninterviews.

Konkret er virksomhederne blevet spurgt om følgende:

- Hvorvidt de inden for de seneste to måneder forgæves har forsøgt at rekruttere nye medarbejdere
- Hvor mange personer det drejer sig om, og om den forgæves rekruttering har betydet, at de har opgivet ordrer eller aktiviteter i de to måneder

I analysen er der tale om en forgæves rekruttering, hvis:

- Virksomheden slet ikke får ansat en person til pågældende stilling, som dermed forbliver ubesat, eller
- Stillingen efterfølgende er blevet besat, men med en medarbejder, der ikke havde de ønskede kvalifikationer.

Der er således tale om en bred definition på forgæves rekruttering, idet den også indeholder stillinger, som rent faktisk er blevet besat.

### *Undersøgelsens resultater*

På landsplan er undersøgelsens hovedkonklusioner:

- I Danmark var der i foråret 2014 9.183 forgæves rekrutteringer, og til sammenligning var der i foråret 2013 9.389 forgæves rekrutteringer.
- Antallet af forgæves rekrutteringer svarer til ca. 0,3 % af beskæftigelsen i Danmark.
- 4 % af landets virksomheder har i foråret 2014 forgæves forsøgt at rekruttere nye medarbejdere. Det svarer til niveauet i foråret 2013.

- På landsplan er der flest forgæves rekrutteringer inden for bygge- og anlæg, hotel og restauration, vidensservice, operationel service samt information og kommunikation.
- Det er særligt stillinger som rengøringsassistent, programmør samt diverse faglærte stillinger, hvor virksomhederne oplever rekrutteringsudfordringer.
- I 15 % af alle rekrutteringsforløb tog virksomhederne kontakt til et kommunalt jobcenter.

I forhold til Region Syddanmark er undersøgelsens hovedkonklusioner:

- I Syddanmark var der i foråret 2014 2.249 forgæves rekrutteringer. Til sammenligning var der i foråret 2013 2.277 forgæves rekrutteringer.
- Antallet af forgæves rekrutteringer svarer til ca. 0,4 % af beskæftigelsen i Region Syddanmark.
- Der er flest forgæves rekrutteringer inden for operationel service, bygge- og anlæg samt vidensservice
- I Syddanmark angiver 26 % af de virksomheder, som har rekrutteret forgæves, at den forgæves rekruttering har betydet, at de måtte afvise ordrer. Det er den næsthøjeste andel blandt de 4 regioner.

#### *Rekrutteringssituationen i Kolding Kommune*

Kolding Kommune har igennem længere tid haft fokus på jobformidling og samarbejdet med virksomhederne. Derfor er der allerede på nuværende tidspunkt fokus på at imødekomme de rekrutteringsudfordringer, som analysen påpeger. I den forbindelse har Kolding et velfungerende samarbejde med Vejen og Haderslev Kommune i forhold til jobformidling. Fremadrettet bliver samarbejdet udvidet til også at omfatte Vejle og Fredericia Kommune.

Det er Jobcenter Koldings vurdering, at der er en generel tilfredshed blandt de virksomheder, som benytter sig af Jobcenter Koldings jobformidling, hvorfor flere virksomheder også vender tilbage i forbindelse med nye rekrutteringsopgaver.

Tabellen nedenfor viser udviklingen i indkomne jobordrer og besatte jobordrer i Jobcenter Koldings jobformidling i 2014.

2014	Jan	Feb	Marts	April	Maj	Jun	Jul	Aug	I alt
Jobordrer	23	36	21	21	35	23	20	24	203
Besatte jobordrer	18	35	15	16	28	15	12	13	151

(Kilde: Egne opgørelser)

Det er Jobcenter Koldings vurdering, at jobformidlingsindsatsen vil kunne blive mere effektiv, hvis virksomhederne fra starten af er endnu mere konkrete i forhold til de behov og kompetencer, de søger. Derfor har jobformidlingen bl.a. fokus på en hurtig opfølgning, når der modtages en jobordre fra en virksomhed med henblik på at indsnævre virksomhedens behov. Samtidig tager jobformidlingen i højere grad udgangspunkt i CV'er modtaget direkte fra borgere, som reagerer på konkrete stillingsopslag på jobnet.dk, når der skal udsøges egnede kandidater til en virksomhed. Hermed er det mere sandsynligt, at der henvises ledige til virksomhederne med nøjagtig de efterspurgte kompetencer.

Et manglende match mellem virksomhedens behov og den tilgængelige arbejdskraft kan også skyldes nogle særligt efterspurgte kompetencer, som ikke findes blandt de ledige. Det er f.eks. blevet sværere for jobformidlingen at imødekomme virksomhedernes jobordrer på faglærte medarbejdere, særligt murere og tømrere.

Derfor har Jobcenter Kolding særlig fokus på at opkvalificere de lediges kompetencer gennem voksenlærlingeordningen. Herigennem opkvalificeres ufaglærte ledige til faglært arbejdskraft.

Derudover har Jobcenter Kolding også fokus på at opkvalificere ledige til f.eks. servicebranchen og bygge- og anlægsbranchen ved hjælp af kompetencegivende AMU-kurser. På baggrund af en foregående individuel kompetenceafklaring målrettes AMU-kurserne i forhold til stillingsbetegnelser inden for brancher med gode beskæftigelsesmuligheder.

#### *Virksomhedsservice og jobformidling fremadrettet*

Med beskæftigelsesplanen for 2015 rettes fokus på, hvorledes samarbejdet med virksomhederne kan forbedres yderligere, bl.a. gennem en bedre virksomhedsservice og jobformidling.

I 2015 bliver salg, service og ærlighed nøglebegreber til et succesfuldt virksomhedssamarbejde. Virksomhedssamarbejdet bliver styrket ved at udvikle og tilbyde differentierede servicepakker til virksomhederne samt kompetenceudvikle de relevante medarbejdergrupper således, at jobcentrets serviceprodukter, f.eks. jobformidling og jobrotation sælges endnu

bedre overfor virksomhederne. Målsætningen er bl.a., at Jobcenter Kolding skal være virksomhedernes primære rekrutteringskanal.

Med støtte fra LBR igangsættes en større markedsføringskampagne af ”Kolding i arbejde” i efteråret 2014, som skal medvirke til at styrke Jobcenter Koldings position som samarbejdspartner for virksomheder, der står foran at rekruttere nye medarbejdere.

Kampagnen består af en række initiativer:

- Diverse annoncekampagner i aviser
- Informationsskilte ved indfaldsveje, på bybusser og bannere på jobcentret
- Jobcenterets bus og facebookside inddrages i kampagnen
- Mails og brochurer til udvalgte virksomheder
- Tænketanksmøde

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Udvalget drøftede analysen.

### **Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-10-2014**

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Rekrutteringsanalyse. Forår 2014

## **Punkt 2: Ledelsesinformation - oktober 2014**

13/8530

### **Resumé**

Forvaltningen udarbejder månedligt ledelsesinformationen, der viser

- borgere på overførselsindkomst
- jobklare ledige
- borgere på offentlig forsørgelse i Kolding Kommune, nabokommunerne og hele landet
- oversigt over anvendte tilbud, samt
- afgørelser til/fra Ankestyrelsen

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og LBR (orientering).

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Ledelsesinformation vil blive udleveret på mødet.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

### **Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-10-2014**

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Ledelsesinformation - oktober 2014

## **Punkt 3: Drøftelse af beskæftigelsesreform 2015**

14/10292

### **Resumé**

Forvaltningen vil på mødet præsentere arbejdsmarkedsudvalget for et oplæg omkring temaerne i den kommende beskæftigelsesreform.

Oplægget skal danne baggrund for en indledende drøftelse i arbejdsmarkedsudvalget af holdninger og værdier i forhold til valg af retning ved implementeringen af beskæftigelsesreformen.

Den 23. oktober 2014 vil Det lokale beskæftigelsesråd (LBR) blive præsenteret for samme oplæg.

Herefter vil Arbejdsmarkedsudvalgets og LBR's input blive samlet og igen senere på året præsenteret for arbejdsmarkedsudvalget i et egentligt beslutningspunkt.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og LBR (orientering).

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at arbejdsmarkedsudvalget drøfter oplægget.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Udvalget drøftede oplægget og henstillede samtidig til, at forvaltningen indarbejder udvalgets bemærkninger i det kommende beslutningspunkt.

### **Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 23-10-2014**

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

De forslag der kom fra Det Lokale Beskæftigelsesråd vil blive indarbejdet i det oplæg, der præsenteres for Arbejdsmarkedsudvalget senere på året.

## **Punkt 4: Præsentation af borgercases**

14/14872

### **Resumé**

Forvaltningen vil på mødet, ved hjælp af konkrete eksempler, introducere udvalget for karakteristika og typiske problemstillinger forbundet med Jobcenter Koldings forskellige målgrupper, samt hvilken indsats de modtager.

På mødet får udvalget en introduktion til:

- Uddannelsesparate og aktivitetsparate unge under 30 på uddannelseshjælp.
- Sygemeldte borgere på sygedagpenge og borgere på ressourceforløbsydelsen.

Der vil til hver case være et kort oplæg af en varighed på 10 minutter, hvor borgerens sagsforløb gennemgås.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår

- at oplæggene tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Uddannelsesparate er unge under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som kan gå i gang med en uddannelse inden for ca. et år og gennemføre denne uddannelse.

Aktivitetsparate unge er under 30 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, som ikke kan gå i gang med en uddannelse inden for ca. 1 år og gennemføre denne uddannelse.

Sygedagpengemodtagere kan være lønmodtagere, selvstændige eller ledige, som er ude af stand til at arbejde pga. sygdom eller skade.

Borgere på ressourceforløbsydelsen er for borgere, som er i et ressourceforløb. Ressourceforløbet tilbydes borgere, der har komplekse problemer udover ledighed, og som ikke har kunnet løses gennem en indsats efter beskæftigelseslovgivningen eller lov om aktiv socialpolitik.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Udvalget tog oplæggene til efterretning.

## **Punkt 5: Deltagelse i aktiviteter**

14/8370

### **Resumé**

Deltagelse i kommunale aktiviteter.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

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

### **Sagsfremstilling**

Det fremgår af Kolding Kommunes Regulativ om Vederlag og godtgørelse til Byrådets medlemmer, punkt 2, at der kan tillægges erstatning for tabt arbejdsfortjeneste for varetagelse af andre kommunale hverv, når deltagelsen sker efter anmodning fra Byrådet eller et af Byrådets udvalg, på grundlag af en protokolleret beslutning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Der forelå intet til drøftelse.

## **Punkt 6: Orientering fra formanden**

13/12094

### **Resumé**

Orientering fra formanden.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Udvalget tog orientering til efterretning.

## **Punkt 7: Orientering fra forvaltningen**

10/4520

### **Resumé**

Kommunaldirektøren vil på mødet give en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkedsområdet.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 01-10-2014**

Udvalget tog orienteringen til efterretning.