

# REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 23-10-2014

**Mødedato** Torsdag d. 23. oktober 2014 kl. 15:00

**Mødested** Udvalgsværelset

**Mødedeltagere** Mette Balsby, Jens Lund, Jens M. Andersen, Frank Grevelund, Anders Petersen, Niels Abildtrup (Fravær), Ida Merethe Jørgensen, Jesper Vestergård Hansen, Kirsten Jensen, Morten Heilskov (Fravær), Lasse Kamp, Rikke Vestergaard, Ingelise Bøhme, Helle Due Riley, Camilla Fredholm (Fravær), Annette Vittrup, Mariann Lauridsen, Lis Bilov (Fravær)

## Indholdsfortegnelse

Status på kampagnen Kolding i arbejde.....	3
LBR regnskab, budget og oversigt over projekter.....	4
Oversigt over løntilskud, praktikker, voksenlærlinge og nyttejob.....	5
Analyse af rekrutteringssituationen på det danske arbejdsmarked.....	7
Beskæftigelsesregion Syddanmarks opfølgingsrapport offentliggjort i 3. kvartal 2014.....	10
Drøftelse af beskæftigelsesreform 2015.....	13
Ledelsesinformation - oktober 2014.....	14
Nyt fra medlemmerne.....	15
Nyt fra forvaltningen.....	16

# Punkt 1: Status på kampagnen Kolding i arbejde

13/9235

## Resumé

Kampagnen for Kolding i arbejde, hvortil der blev bevilget midler fra Det Lokale Beskæftigelsesråd på mødet i august 2014, afvikles i perioden uge 38 til uge 44 (17. september – 31. oktober 2014).

På mødet vil Det Lokale Beskæftigelsesråd få en status på kampagnen.

Desuden søges der om yderligere midler hos Det Lokale Beskæftigelsesråd til kampagnen.

## Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd

## Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Kampagnen for Kolding i arbejde afvikles i Kolding Kommune i perioden 17. september 2014 til 31. oktober 2014.

I kampagnen indgår følgende elementer:

- Annoncer i Kolding Ugeavis og Jyske Vestkysten i ugerne 38 til 42
- Udsendelse af brochure til 3.500 virksomheder i Kolding Kommune med 1 eller flere ansatte i uge 39
- Opfølgning på udsendelse af brochure, ved at jobcentrets job- og virksomhedskonsulenter ringer til de 3.500 virksomheder i ugerne 40 og 41 for at få aftalt et virksomhedsbesøg
- Reklame på 3 busbagender på udvalgte ruter uge 39-42
- 4 storformat plakater placeret på centrale busskure i ugerne 40 og 41
- 2 partnerbannere hos IBC og Hansenberg i ugerne 39 til 44
- 6 virksomhedsbannere hos Autocentralen, Volkswagen Kolding Biler, Flügger i Christiansfeld, Shell i Lunderskov, 3 F i Vamdrup og Innovationsfabrikken i Kolding
- Banner på bygningen på Dieselvej 6 i ugerne 39 til 44

Kampagnen forløber planmæssigt og har medført flere henvendelser til jobcentret, efter at brochuren er udsendt.

Det lykkes i høj grad for job- og virksomhedskonsulenterne at få booket møder hos kommunens virksomheder, og samtidig får de jobordre ind med ordinære stillinger.

Antal aftalte virksomhedsbesøg, frem til jul 449

Antal ordinære jobordre på baggrund af kampagnen 24

Selve afviklingen af kampagnen er holdt indenfor en meget kort periode, af hensyn til de økonomiske rammer der er givet for kampagnen.

Kampagnen har betydet en ekstra belastning for jobkonsulenterne i ugerne 40 og 41. 16 konsulenter har hjulpet med kampagnen i 2 uger, svarende til ca. 625 timer tilsammen. Med en gennemsnitlig timeløn på 200 kr. svarer dette til 125.000 kr.

Der søges om midler hos LBR til afholdelse af dette beløb.

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

Orienteringen om kampagnen blev taget til efterretning, og Det Lokale Beskæftigelsesråd bevilligede de 125.000 kr., der var søgt om.

## **Punkt 2: LBR regnskab, budget og oversigt over projekter**

13/16098

### **Resumé**

Orientering om Det Lokale Beskæftigelsesråds budget og regnskab pr. 1. oktober 2014 samt en oversigt over de projekter, som LBR har bevilget midler til.

### **Sagen behandles i**

Det Lokale Beskæftigelsesråd

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen godkendes.

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

Godkendt.

### **Bilag**

LBR-projekter pr. 01-10-14.pdf

LBR budget og regnskab pr. 01-10-14

## Punkt 3: Oversigt over løntilskud, praktikker, voksenlærlinge og nyttejob

06/17126

### Resumé

Der er udarbejdet en oversigt over kommunens anvendelse af virksomhedspraktikker og ansættelser med løntilskud i perioden 1. juli 2014 til 30. september 2014.

Oversigten indeholder navn på de virksomheder, der har borgere ansat i praktik eller løntilskud. Dette gælder både private, kommunale, regionale og statslige arbejdspladser samt foreninger, organisationer og selvejende institutioner.

Herudover bliver Det Lokale Beskæftigelsesråd også orienteret om kommunens anvendelse af voksenlærlinge og antallet af borgere i nytteindsats.

### Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd

### Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen godkendes.

### Sagsfremstilling

Af nedenstående tabel, ses en oversigt over hvor mange der er i løntilskud, virksomhedspraktik og voksenlærlingeforløb i hhv. private og offentlige virksomheder i perioden 1. juli 2014 – 30. september 2014.

Arbejdsplads

	I alt	Private og selv. inst.	Kommunale	Regionale	Statslige
Løntilskud	179 (222)	81 (94)	83 (96)	14 (29)	1 (3)
Virksomhedspraktik	244 (243)	167 (187)	67 (44)	5 (7)	5 (5)
Voksenlærlinge	184 (124)	156 (102)	6 (8)	19 (9)	3 (5)
Nytteindsats pr. 03-10-14	71		71		
I alt	678 (589)	404 (383)	227 (148)	38 (45)	9 (13)

For hhv. løntilskud og virksomhedspraktikker, er tallet i parentes fra opgørelse i samme periode sidste år (1. juli 2013 – 30. september 2013).

For voksenlærlinge er tallet fra d. 1. oktober 2014 til sammenligning med tallet i parentes som er opgørelsen fra 15. juli 2013.

I forhold til løntilskud, er der sket et fald på 43 personer siden sidste år. Faldet skal ses i lyset af, at ledigheden er faldet i løbet af det sidste år, og dermed er behovet for løntilskud også faldet tilsvarende.

I forhold til virksomhedspraktik er der sket et fald i den private sektor samtidig med, at der er sket en stigning i den kommunale sektor. Samlet set er der sket en svag stigning.

For voksenlærlinge gælder det, at der er en samlet stigning på 60 personer. På de private og selvejende arbejdspladser er der sket en stigning på 54 personer i forhold til sidste år, og for det regionale område er der sket en stigning på 10

personer. I samme periode er der sket et fald på 2 personer på det statslige område og 2 personer på det kommunale område.

Nytteindsatsen, der startede pr. 01-01-14, blev pr. 03-10-14 brugt til aktivering af 71 personer. 6 personer er på Nordhøj, 36 er i Legeparken og de resterende 29 er ude i forskellige kommunale institutioner.

Samlet set er der sket en stigning af de virksomhedsrettede tilbud på 23,5 % i forhold til sidste år.

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

Godkendt.

### **Bilag**

Løntilskud og virksomhedspraktikker for 3 kvartal 2014.pdf

Nyttejobs 031014.pdf

Voksenlære.pdf

## Punkt 4: 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. 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 blive mere effektiv, hvis virksomhederne fra starten er 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. Når der skal udsøges egnede kandidater til en virksomhed, tager jobformidlingen i højere grad udgangspunkt i CV'er modtaget direkte fra borgere, som har reageret på konkrete stillingsopslag på jobnet.dk. Hermed er det mere sandsynligt, at der henvises ledige til virksomhederne med de nøjagtig 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 indenfor 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. Samtidig kompetenceudvikles 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. Den skal medvirke til at styrke Jobcenter Koldings position som samarbejdspartner for virksomheder, der står til 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.

#### **Nyt forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

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

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

#### **Bilag**

Rekrutteringsanalyse. Forår 2014

# Punkt 5: Beskæftigelsesregion Syddanmarks opfølgingsrapport offentliggjort i 3. kvartal 2014

14/5087

## Resumé

Beskæftigelsesregion Syddanmark (BRS) udarbejder hvert kvartal opfølgingsrapporter om arbejdsmarkedet og beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune.

Opfølgingsrapporterne beskriver indledningsvist den aktuelle situation på arbejdsmarkedet i Kolding Kommune og fokuserer herefter på 2 nye områder for beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune.

I denne opfølgingsrapport er de 2 områder:

1. Ny indsats for dagpengemodtagere som følge af beskæftigelsesreformen
2. Anvendelsen af jobrotation.

### *Status på ministermål for 2014*

Beskæftigelsesministerens 4 mål for 2014 er:

1. Flere unge skal have en uddannelse
2. Bedre og mere helhedsorienteret hjælp til ledige på kanten af arbejdsmarkedet – færre personer på førtidspension
3. Langtidsledigheden skal bekæmpes
4. En tættere kontakt og styrket dialog med de lokale virksomheder

Ad. 1) Antallet af unge på dagpenge, kontanthjælp og uddannelsesyndelse er faldet 11,0 % i Kolding fra juni 2013 til juni 2014. Faldet er lidt mindre end i Syddanmark og større end i klyngen.

Ad. 2) Tilgangen til førtidspension er reduceret 63,4 % i Kolding fra juli 2013 til juli 2014. Reduktionen er noget større end både i Syddanmark og klyngen.

Ad. 3) Antallet af langtidsledige er faldet 10 % i Kolding fra maj 2013 til maj 2014. Faldet i Kolding er mindre end i Syddanmark, men lidt større end klyngen.

Ad. 4) Andelen af virksomheder, der samarbejder med et jobcenter om f.eks. løntilskud og virksomhedspraktik er 36,9 %. Samarbejdsgraden i Kolding er en smule lavere end i Syddanmark og klyngen, hvor samarbejdsgraden er hhv. 41,2 % og 38,3 %.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og LBR (orientering).

## Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

## Nyt forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning

## Sagsfremstilling

I forhold til arbejdsmarkedet og beskæftigelsesindsatsen i Kolding fremhæver BRS at:

- Antallet af lønmodtagere med bopæl i Kolding er det seneste år steget med 0,7 %, hvilket svarer til ca. 240 fuldtidspersoner. Til sammenligning er beskæftigelsen i Syddanmark steget med 0,4 % i samme periode.
- Beskæftigelsen ventes at stige med hhv. 0,7 % i 2014 og 0,5 % i 2015 i Syddanmark. Beskæftigelsen forventes især at stige inden for privat service, operationel service og bygge- og anlæg.

- Antallet af offentligt forsørgede er det seneste år i Kolding faldet 4,4 %, mens faldet i klyngen var 2,8 %.
- Det er særligt antallet af dagpengemodtagere, sygedagpengemodtagere, borgere på ledighedsydelse og borgere på førtidspension, som er faldet. Omvendt er antallet af borgere på kontanthjælp og uddannelsesydelse samt antallet af fleksjobbere steget.

### *1. Ny indsats for dagpengemodtagere som følge af beskæftigelsesreformen*

BRS sætter fokus på centrale ændringer i indsatsen overfor dagpengemodtagere som følge af beskæftigelsesreformen.

Med reformen skal dagpengemodtagere bl.a. have et intensivt kontaktføreløb med 6 samtaler inden for de første 6 måneders ledighed, og kontakten skal koordineres med a-kassen. Det betyder væsentligt flere samtaler end dagpengemodtagerne typisk får i dag. I den forbindelse viser undersøgelser også, at samtaler er et effektivt redskab til at hjælpe ledige i job, særligt i den første del af ledighedsforløbet.

Endvidere får alle dagpengemodtagere mellem 30-49 år ret og pligt til et aktivt tilbud senest efter 6 måneders ledighed, mens dagpengemodtagere under 30 år og over 50 år senest efter 3 måneders ledighed skal have et aktivt tilbud. Det betyder flere aktive tilbud til ledige dagpengemodtagere i starten af deres ledighedsperiode end i dag. I den forbindelse viser mange undersøgelser, at virksomhedsrettede tilbud, særligt i private virksomheder, er den mest effektive aktiveringsform til at hjælpe ledige i job.

Aktivering af dagpengemodtagere – 2. kvartal 2014	Kolding	Syddanmark
Vejledning og opkvalificering	35,2 %	29,1 %
Ansættelse med løntilskud	29,9 %	35,7 %
Virksomhedspraktik	18,8 %	20,5 %
Jobrotation	16,1 %	14,6 %

(Kilde: Jobindsats.dk og egne beregninger)

Endelig betyder reformen, at uddannelsesindsatsen målrettes ledige med færrest kompetencer, og til behovene på arbejdsmarkedet. Det betyder bl.a., at 6 ugers selvvalgt uddannelse erstattes af ret til 6 ugers uddannelse for ufaglærte og faglærte ledige. Desuden vil ufaglærte ledige have mulighed for at tage uddannelse på 80 % af dagpengesatsen.

### *Arbejdsmarkedetschefens bemærkninger*

Forvaltningen vil senere på året præsentere et samlet oplæg for, hvorledes beskæftigelsesreformen tænkes udmøntet i Kolding Kommune. I den forbindelse bliver de forskellige aktører på beskæftigelsesområdet inddraget med henblik på at kvalificere indsatsen med deres viden og erfaringer.

### *2. Anvendelsen af jobrotation.*

BRS sætter fokus på Koldings brug af jobrotationsordningen, som med beskæftigelsesreformen målrettes mod de ledige, der har størst behov. Varigheden af et jobrotationsvikariat afkortes fra 12 måneder til maksimalt 6 måneder, og kravet til forudgående ledighed hæves fra tre til seks måneder.

Over de seneste år har der været en kraftig vækst i brugen af jobrotation i Kolding. I maj 2012 var der ingen borgere i jobrotation, mens der i maj 2014 var 71 borgere i jobrotation. I den forbindelse anvender Kolding jobrotation i nogenlunde samme omfang som i Syddanmark, men lidt mindre end på landsplan.

Jobrotation er sammen med privat løntilskud de beskæftigelsespolitiske redskaber, hvor flest er i job efter endt forløb. Således var ca. 69 % i job efter endt jobrotationsforløb i Kolding og ca. 58 % var i job efter endt ansættelse i privat løntilskud.

Endelig viser en analyse af Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning bl.a., at ledige der ansættes som jobrotationsvikar i gennemsnit kommer 2-3 uger hurtigere i beskæftigelse, og at beskæftigelseseffekten er størst for ufaglærte ledige.

BRS anbefaler derfor at:

- Anvendelsen af jobrotation målrettes de ledige med størst behov

- Styrke brugen af jobrotation gennem dialog og samspil med lokale virksomheder

*Arbejdsmarkedschefens bemærkninger*

Forvaltningens oplæg om udmøntning af beskæftigelsesreformen vil også have fokus på, hvorledes jobrotationsordningen tænkes anvendt fremadrettet. Set i lyset af de gode resultater i Kolding, vil der også fremadrettet være særlig fokus på at bruge jobrotation.

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

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

**Bilag**

Opfølgingsrapport offentliggjort 3. kvartal 2014.pdf

## **Punkt 6: 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.

### **Nyt forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **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 7: 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.

### **Nyt forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages 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 8: Nyt fra medlemmerne**

10/31160

### **Resumé**

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

### **Sagen behandles i**

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

At orienteringen tages til efterretning.

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

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 9: Nyt fra forvaltningen**

10/31160

### **Resumé**

Kommunaldirektøren vil på mødet give en orientering om nyt fra forvaltningen.

### **Sagen behandles i**

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

### **Forslag**

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

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

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.