

REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 19-02-2015

Mødedato Torsdag d. 19. februar 2015 kl. 15:00

Mødested Udvalgslokalet

Mødedeltagere Mette Balsby, Jens M. Andersen, Jens Lund, Frank Grevelund, Lis Bilov (Fravær), Ida Merethe Jørgensen, Anders Petersen, Jesper Vestergård Hansen, Kirsten Jensen, Morten Heilskov, Helle Due Riley, Lasse Kamp, Rikke Vestergaard, Annette Vittrup, Charlotte Dreyer Mathiasen

Indholdsfortegnelse

LBR rolle og opgave.....	3
LBR budget/regnskab 2015.....	4
Temaer til fællesseminar.....	5
Kolding i arbejde - arbejdet med en fælles strategi.....	6
Førtidspensions- og fleksjobreformen - afrapportering 2014.....	7
Beskæftigelsesregion Syddanmarks opfølgingsrapport offentliggjort i 4. kvartal 2014.....	11
Nyt fra forvaltningen.....	14
Nyt fra medlemmerne.....	15

Punkt 1: LBR rolle og opgave

15/1485

Resumé

Med vedtagelse af Beskæftigelsesreformen, blev Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) nedlagt. Kolding Kommune har dog valgt at videreføre LBR. Jobcentret vil på mødet præsentere et oplæg, der vil ligge op til drøftelse i LBR - hvilke roller og opgaver som rådet fremadrettet vil kunne have.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd og Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at Det Lokale Beskæftigelsesråd drøfter, og tager stilling til rådets fremtidige rolle og opgaver.

Sagsfremstilling

Fra 1. januar 2015 er de Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) nedlagt via den nye Beskæftigelsesreform. Hver enkelt kommune kan imidlertid frit beslutte, hvorvidt man ønsker at fortsætte med et LBR, og hvilke opgaver og roller man giver LBR.

Kolding Kommune har besluttet, LBR fortsætter.

Der er imidlertid behov for, drøfte hvilke opgaver og roller, LBR i Kolding Kommune skal have.

Dette gøres via et oplæg, som forvaltningen giver. Der lægges derefter op til drøftelse og stillingtagen af opgaver og roller.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 19-02-2015

Punktet blev behandlet og drøftet.

Punkt 2: LBR budget/regnskab 2015

15/1487

Resumé

På byrådsmødet den 21.10.2014 godkendte byrådet bevilling til bevarelse af Det Lokale Beskæftigelsesråd samt afsættelse af midler 350.000 kr. som finansieres indenfor rammen for den aktive beskæftigelsesindsats.

Midlerne skal anvendes til lokale initiativer, der kan fremme beskæftigelsen i Kolding Kommune.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at budgettet drøftes og godkendes.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 19-02-2015

Godkendt.

Bilag

LBR Budget 2015.pdf

Punkt 3: Temaer til fællesseminar

15/1487

Resumé

Det Lokale Beskæftigelsesråd og Arbejdsmarkedsudvalget skal den 9. og 10. april 2015 på fællesseminar, hvor Beskæftigelsesplanen for 2016 skal drøftes.

I den forbindelse fremlægger jobcentret en oversigt over hvilke mulige temaer, som kan drøftes på fællesseminaret.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd og Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at Det Lokale Beskæftigelsesråd og Arbejdsmarkedsudvalget drøfter og tager stilling til hvilke temaer, man ønsker at arbejde med på fællesseminaret

Sagsfremstilling

I forbindelse med fællesseminaret den 9. og 10. april 2015 hvor Beskæftigelsesplan 2016 drøftes foreslår jobcentret, at der kan arbejdes med følgende temaer:

- Flere dygtige faglærte – virksomhederne får den rette arbejdskraft
- De nye grupper af flygtninge – hvordan håndterer beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune at få gruppen integreret på arbejdsmarkedet
- Den videre implementering af Beskæftigelsesreformen
- Brugen af målrettet opkvalificering – drøftelse af uddannelse i beskæftigelsesindsatsen
- Carsten Koch-udvalget 2: Hvilke indsatser og tilbud skal man give de ikke-arbejdsmarkedsparete

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 19-02-2015

Det Lokale Beskæftigelsesråd drøftede og godkendte punktet.

Punkt 4: Kolding i arbejde - arbejdet med en fælles strategi

13/9235

Resumé

Strategien for ”Kolding i arbejde” skal skabe opmærksomhed på de aktiviteter, som skal foregå i 2015 omkring projektet og de fire indsatsområder. I løbet af året skal der deles priser ud i relation til indsatsområderne i projektet. Der skal annonceres, og virksomheder kontaktes for besøg og endelig skal der sideløbende arbejdes på en fælles strategi for, hvordan vi får skabt endnu flere dygtige faglærte.

Sagen behandles i

Det Lokale Beskæftigelsesråd

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

At strategien godkendes.

Sagsfremstilling

Strategien vedr. Kolding i arbejde omhandler følgende fokuspunkter:

- En fælles strategi for Kolding Kommune om flere dygtige faglærte
- Forslag til kampagneindsatser i 2015 – en lille kampagne i foråret 2015 med fejring af udvalgte virksomheder.
- Efteråret 2015 – dette bliver kulminationen på årets arbejde, hvor der laves en strategi for at få flere faglærte.

Jobcentret ønsker, at Det Lokale Beskæftigelsesråd inddrages i arbejdet med strategien for ”Kolding i arbejde”, og er med til at sætte sit præg på de aktiviteter, der kommer til at foregå i regi af ”Kolding i arbejde” i løbet af 2015.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 19-02-2015

Det Lokale Beskæftigelsesråd drøftede og godkendte punktet.

Bilag

Strategi Kolding i arbejde 2015

Punkt 5: Førtidspensions- og fleksjobreformen - afrapportering 2014

14/11484

Resumé

Jobcenter Kolding har nu i 2 år arbejdet med de opgaver, der fulgte med Førtidspensions- og fleksjobreformen. Afrapporteringen til Arbejdsmarkedsudvalget indeholder derfor denne gang en beskrivelse af den udvikling, der er sket hos rehabiliteringsteamet, målgrupperne for førtidspension, fleksjob og ressourceforløb samt en beskrivelse af de nye udviklingstiltag indenfor områderne.

Kolding Kommunes rehabiliteringsteam havde i efteråret 2014 besøg af repræsentanter fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), som ønskede at se, hvordan kommunens rehabiliteringsteam arbejdede. Rehabiliteringsteamet har efterfølgende fået stor ros for sin måde at afvikle rehabiliteringsteamsmøderne, herunder inddragelsen af borgerne. Det ses også, at det store arbejde, rehabiliteringsteamet har udført, nu giver gevinst hos borgerne.

Af afrapportering nedenfor fremgår det, at der har været udfordringer, men at Jobcenter Kolding samtidig har været gode til hele tiden at opsamle erfaringer og tage ved lære af disse. Det har således været medvirkende til, at processen løbende er tilpasset, samt at der hele tiden er fokus på det helt overordnet hovedformål - at skabe et godt forløb for borgerne.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Det Lokale Beskæftigelsesråd (orientering).

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget og Det lokale Beskæftigelsesråd drøfter afrapporteringen, og

at Arbejdsmarkedsudvalget beslutter, at den fremtidige afrapportering sker én gang årligt i årets første kvartal, og at den har fokus på udviklingen af og indholdet i ressourceforløb, førtidspension og fleksjob.

Sagsfremstilling

Oversigt over udviklingen i antal tilkendelser

	2011	2012	2013	2014
Afslag på førtidspension	57	88	95	19
Tilkendelse af førtidspension	281	209	100	75
Fleksjobvisiterede			70	107

	<i>September 2013</i>	<i>September 2014</i>
Fleksjobbere i job (incl. tidligere visiterede)	892	969
Ledige fleksjobbere (incl. tidligere visiterede)	287	262

Kilde: egne tal fra Facit samt Jobindsats

Førtidspension

Efter reformen, som trådte i kraft den 1. januar 2013, er det en betingelse for at få tilkendt førtidspension, at borgerens arbejdsevne er varigt nedsat og at nedsættelsen er af et sådant omfang, at borgeren, uanset mulighederne for støtte efter den sociale eller anden lovgivning, herunder beskæftigelse i fleksjob, ikke vil være i stand til at blive selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde.

Det har vist sig, at der er 2 hovedgrupper af borgere, som tilkendes førtidspension:

1) Borgere med fysiske helbredsproblemer

Den ene gruppe består af borgere med fysiske helbredsproblemer af gennemgribende karakter. Der kan eksempelvis være tale om ALS (Amyotrofisk lateral sklerose) og sklerose i udbredt stadie, cancerpatienter med kort levetid, borgere med svære smertetilstande som følge af neurologiske lidelser, og borgere med svære følger efter hjerneblødninger og blodpropper i hjernen. Borgerne i denne gruppe er typisk over 40 år.

2) Unge udviklingshæmmede

Den anden store gruppe, der tilkendes førtidspension, består af unge, udviklingshæmmede under 25 år. Langt størstedelen af denne gruppe af unge bliver indstillet til førtidspension ved det fyldte 18. år. Gruppen er karakteriseret ved at være svært udviklingshæmmede med behov for massiv støtte. Mange i denne gruppe bor eksempelvis på boinstitutioner.

En mindre del af de unge, udviklingshæmmede bliver indstillet til førtidspension efter først at have deltaget i en eller flere indsatser iværksat af vores Unge- og Uddannelsesafdeling, men hvor det efterfølgende har vist sig, at der alligevel ikke har været det fornødne udviklingspotentiale. De indsatser der oftest har været iværksat er eksempelvis socialpædagogisk støtte, udviklingspotentiale via senmodning og STU-uddannelsen.

Fleksjob

Fra den 1. januar 2013 blev reglerne for bevilling af fleksjob ændret, således at jobcenteret kan give tilbud om fleksjob til personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles. Således er der under den nuværende lovgivning givet fleksjob helt ned på ca. 40 minutters effektiv arbejdstid om ugen.

Af de borgere, der efter reformens ikrafttræden tilkendes fleksjob, er der en overvægt af borgere med bevægeapparatslidelser og længerevarende sygdoms- og sagsforløb. Erfaringen viser, at mange bevægeapparatslidelser udvikles til kroniske smertetilstande, som borgerne har kæmpet med gennem mange år, herunder søgt behandling på smerteklinik mv. Samtidig har gruppen ofte også en lettere depression. For denne gruppe af borgere er der således ofte både fysiske og psykiske skånebehov, der skal tilgodeses. De fleksjobvisiterede er typisk over 40 år.

Der oprettes flest ufaglærte fleksjobs, såsom butiksmødhjælp, kontormødhjælp, lager-, fabriks- og pedalarbejde. Forinden et fleksjob oprettes, søges der etableret en virksomhedspraktik, således at begge parter kan se hinanden an, med mulighed for at sikre, at der er fundet det rette match.

Udfordringer på fleksjobområdet

Generelt kan det konstateres, at det er en udfordring at finde et fleksjob på under 5 timer om ugen, især såfremt timerne skal fordeles på flere arbejdsdage.

Det er også en udfordring at finde rum for udvikling af timeantallet for de fleksjobbere, der arbejder ganske få timer om ugen, især hvis arbejdspladsen ikke har mulighed for at tilbyde flere timer. Udfordringen er her at finde det supplerende job på/i en anden virksomhed, og samtidig "få det solgt" til fleksjobbereren, idet det ikke altid er en økonomisk fordel for fleksjobbereren med flere jobs.

Samtidig kan det være en udfordring, at finde et fleksjob til en ufaglært, der har flere forskellige fysiske skånebehov og måske tilmed nogle restsymptomer efter en depression.

En anden udfordring er at finde jobs til de fleksjobbere, som kommer fra langvarig ledighed (kontanthjælp). Denne gruppe bærer præg af manglende motivation og kæmper ofte også med sociale problematikker.

Udviklingstiltag

Jobcenter Kolding har fortsat fokus på at udbrede kendskabet til fleksjobområdet, herunder at skaffe flere jobmuligheder. Det betyder, at Jobcenteret fortsætter med den igangværende fleksjobkampagne incl. fleksjobambassadørerne.

Samtidig er Jobcenter Kolding blevet en del af projekt *Fleksjob født med progression*. Indsatserne i projektet vil have fokus på:

- At flere borgere øger deres timetal i fleksjobbet, herunder oplever progression,
- At borgeren udvikles og fastholdes i fleksjobbet via en tættere kontakt,
- At der skabes større bevidsthed hos borgeren om egne kompetencer og dermed skabes en større arbejdsidentitet hos borgeren

Fremadrettet vil der blive arbejdet fokuseret med jobsøgning og krav til de ledige fleksjobbere. Der vil være fokus på de lediges medansvar, herunder at de skal være jobsøgende, søge relevante jobs, have et brugbart CV, der også indeholder, forskellige jobmuligheder og ikke kun ønskejobbet. Der skal etableres en tættere kontakt mellem den ledige og Jobcenteret, hvorfor Jobcenteret fremadrettet ikke nødvendigvis kun holder samtaler hver 3. måned, men efter behov. Samtidig vil samtalerne være mere målrettede, herunder have fokus på de lediges udviklingsmuligheder.

Jobcenteret ønsker også at give tilbud om opkvalificering af de ledige, som har behov herfor. Arbejdet med Jobklubber og udviklingsforløb, hvor de ledige guides og tilbydes sparring og medansvar, fortsætter.

Sidst med ikke mindst vil der være fokus på udvikling af timeantallet i fleksjobbet, således at der løbende er et match mellem fleksjobbet og borgerens arbejdsevne og skånehensyn.

Udfordringerne til trods er det lykket Jobcenteret at finde flere og flere fleksjob.

Ressourceforløb

I efteråret 2014 blev Jobcenteret en del af projektet *Det gode ressourceforløb*, hvor det overordnede formål er at skabe kvalitet i ressourceforløbene og understøtte, at borgerne via ressourceforløbet udvikler deres arbejdsevne, så de på sigt kan indtræde på arbejdsmarkedet.

Det har betydning for kvaliteten i ressourceforløbene, at der er fokus på borgerinddragelsen, den tværfaglige og koordinerede indsats, ansvar og samarbejde samt den koordinerende sagsbehandlers rolle og opgaver.

Projektet *Det gode ressourceforløb* indeholder derfor følgende udviklingstiltag:

- 1) en tværfaglig proces med henblik på udarbejdelse af et konkret dokument, der skal beskrive principperne for det gode ressourceforløb i Kolding kommune,
- 2) igangsættelse af kompetence- og metodeudviklingsforløb,
- 3) arbejdet med etablering af en overordnet ledelsesmæssig strategisk tilgang og platform, der skal være fælles for hele Kolding kommune.

Ad. 1 - Den tværfaglige proces

Her arbejdes der med at udstikke en fælles strategi og retning for det gode ressourceforløb. Der skal være en fælles referenceramme ikke kun internt i Jobcentret, men også i forhold til resten af den kommunale forvaltning. Principperne for det gode ressourceforløb i Kolding kommune skal findes.

Ad. 2 – Igangsættelse af kompetence- og metodeudviklingsforløb

Relationen til borgeren er afgørende, og et grundvilkår for, at der skabes progression. Desuden er det vigtigt, borgerne kan indtage den platform, hvor de selv er med til at sætte mål og vælge indsatser.

Ad. 3 - Overordnet og ledelsesmæssige strategisk tilgang og platform

Der er igangsat en proces med henblik på at sikre en fælles overordnet ledelsesmæssig strategisk tilgang til ressourceforløbene samt etablere en fælles overordnet ledelsesmæssig platform. Dette skal sikre sammenhæng mellem kommunens forskellige overordnede strategier – *Det hjertelige Jobcenter*, Socialområdets *selvværdstrategi* mm.

Udvikling i ressourceforløbene

Tidligere pegede rehabiliteringsteamet på konkrete indsatser i deres indstillinger til forvaltningen, men er nu gået over til at pege på udviklingsområder i stedet for. På den måde åbnes der mere op for borgerinddragelsen, når de konkrete indsatser skal vælges.

De udviklingsmuligheder, som rehabiliteringsteamet peger på, er primært inden for det sociale område, og sekundært indenfor det beskæftigelsesrettede.

Tidligere var et ressourceforløb ved den første indstilling af en varighed på 5 år, hvor varigheden på flertallet af ressourceforløbene nu er 2 år.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-02-2015

Godkendt som foreslået.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 19-02-2015

Godkendt.

Punkt 6: Beskæftigelsesregion Syddanmarks opfølgingsrapport offentliggjort i 4. 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. Unge på kontant- eller uddannelseshjælp
2. Beskæftigelsesreformen og indsatsen for langtidsledige

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 uddannelseshjælp er faldet 14,8 % i Kolding fra september 2013 til september 2014. Faldet er større end i Syddanmark og klyngen.

Ad. 2) Tilgangen til førtidspension er faldet 60,7 % i Kolding fra september 2013 til september 2014. Tilgangen til førtidspension er mindre end i Syddanmark og klyngen.

Ad. 3) Antallet af langtidsledige er faldet 22,1 % i Kolding fra september 2013 til september 2014. Faldet i Kolding er større end i Syddanmark og klyngen.

Ad. 4) Andelen af virksomheder i Kolding, der samarbejder med 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 Det Lokale Beskæftigelsesråd (orientering).

Forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Nyt forslag

Kommunaldirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedet og beskæftigelsesindsatsen i Kolding

BRS fokuserer hhv. på reduktionen i antallet af offentligt forsørgede i Kolding samt et mindre fald i beskæftigelsen

- Antallet af offentligt forsørgede i Kolding er reduceret med 4 % det seneste år, hvilket er en større reduktion end i Syddanmark og klyngen. Det er særligt antallet af borgere på a-dagpenge, kontanthjælp incl. uddannelseshjælp og førtidspension, som har udviklet sig i en positiv retning.
- Omvendt er antallet af borgere på ledighedsydelse ikke faldet i samme omfang i Kolding som i klyngen og Syddanmark.

- Antallet af lønmodtagere med bopæl i Kolding Kommune er faldet med 0,3 % fra august 2013 til august 2014. I august 2014 var antallet af lønmodtagere i Kolding på 34.636 fuldtidspersoner.
- Til sammenligning faldt beskæftigelsen i Syddanmark i samme periode med 0,2 %. Der forventes en fremgang i beskæftigelsen i Syddanmark på ca. 4.000 fuldtidspersoner i både 2014 og 2015.

1. Unge på kontant- eller uddannelseshjælp

I august 2014 fik ca. 620 unge enten kontant- eller uddannelseshjælp i Kolding. Kolding har i forhold til sammenlignelige kommuner relativt færre unge på kontant- eller uddannelseshjælp.

Størstedelen af de unge er uden uddannelse, ca. 85 %, og dermed på uddannelseshjælp. Det er især de helt unge under 25 år, der fylder i gruppen af kontant- og uddannelseshjælp.

Antallet af unge på kontant- eller uddannelseshjælp i Kolding er faldet med 19 % det seneste år. Det er en større reduktion end gennemsnittet i både klyngen og Syddanmark. Faldet i antallet af unge kontant- eller uddannelseshjælpsmodtagere skyldes bl.a., at færre unge i 2014 starter i et forløb på kontant- eller uddannelseshjælp.

Derfor anbefaler BRS følgende fokusområder ift. indsatsen for unge på kontant- og uddannelseshjælp:

- Fortsat udvikle den uddannelsesrettede indsats, f.eks. samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne om brobygningsforløb
- Tilbyde en tværgående og koordineret indsats og brug af mentorer for at hjælpe unge med barrierer ift. uddannelse eller job
- Bruge virksomhedsrettede tilbud til uddannelsesafklaring og til at lade de åbenlyst uddannelsesparate og jobparate arbejde for ydelsen

Arbejdsmarkedschefens bemærkninger:

Jobcenter Kolding har etableret to satellitkontorer på hhv. IBC og Hansenberg for at styrke unges overgang til og fastholdelse i ordinær uddannelse. Fastholdelsen af unge i uddannelsesmiljøet styrkes ved at Jobcenter Koldings medarbejdere på satellitkontorerne hele tiden er tilgængelige for de unge i forhold til at drøfte de problemstillinger, som de oplever i takt med, at de indsluses i uddannelsesmiljøet. F.eks. kan de unge uden forudgående aftale henvende sig i satellitkontoret for input og sparring til, hvorledes de bedst agerer i uddannelsesmiljøet.

I den forbindelse har Jobcenter Kolding siden maj 2014 haft et brobygningsforløb på IBC Kolding målrettet uddannelsesparate unge, som understøtter deres overgang til det ordinære uddannelsessystem. Brobygningsforløbet suppleres som noget nyt med en uddannelses- og fastholdelsesmentor i 2015. Uddannelses- og fastholdelsesmentoren skal bl.a. styrke de unges overgang fra brobygningsforløbet til en ordinær erhvervsuddannelse.

2. Beskæftigelsesreformen og indsatsen for langtidsledige

Beskæftigelsesreformen lægger op til en tæt kontakt med borgeren i starten af ledighedsperioden. I Kolding får 27,6 % deres første samtale inden for den første måneds ledighed, hvilket er under niveauet for Syddanmark.

Beskæftigelsesreformen skal desuden fremme en tidligere, aktiv og intensiv indsats med fokus på den enkeltes behov. I Kolding får 33 % af de ledige deres første tilbud i forhold til fristerne i beskæftigelsesreformen, hvilket er færre end gennemsnittet for Syddanmark.

Derudover fokuserer beskæftigelsesreformen på øget brug af virksomhedsrettet aktivering, fordi det har den bedste effekt. Andelen af personer i virksomhedsrettet aktivering i Kolding er på 13 %, hvilket er lavere end gennemsnittet for Syddanmark.

Antallet af langtidsledige i Kolding er faldende. I det seneste år er langtidsledigheden faldet fra 570 til 465 fuldtidspersoner. I Kolding er en høj andel af de ledige kontanthjælpsmodtagere langtidsledige, mens de største grupper langtidsledige blandt dagpengemodtagere primært er fra Krifa, 3F, HK og FOA.

Derfor anbefaler BRS følgende fokusområder ift. indsatsen overfor dagpengemodtagere:

- Tilbyde en individuel indsats målrettet den enkelte lediges behov
- Have hyppig kontakt i første del af ledighedsforløbet
- Tilbyde virksomhedsrettede tilbud særligt i private virksomheder

- Målrette opkvalificering ift. behovene på arbejdsmarkedet for ledige der mangler kompetencer

Arbejdsmarkedschefens bemærkninger:

Jobcenter Koldings oplæg til implementering af beskæftigelsesreformen har fokus på en tæt kontakt med ledige i det første halve år af deres ledighedsperiode. I den forbindelse vil ledige få en differentieret indsats, som både tager udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og behov for hurtigt at kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet. Uanset om den ledige henvises til et jobrettet forløb ved anden aktør eller Jobcenter Koldings tidlige indsats, kommer de virksomhedsrettede tilbud til at udgøre en væsentlig del af aktiveringsindsatsen. Særligt de borgere, som vurderes uden videre at kunne gå i arbejde, vil blive tilskyndet til selv at finde et privat løntilskud eller virksomhedspraktik. Endvidere vil Jobcenter Kolding igangsætte langtidsledighedsindsatsen tidligere end påkrævet som følge af beskæftigelsesreformen. I den forbindelse vil alle ledige, som overgår til langtidsledighedsindsatsen blive inviteret til en trepartssamtale med egen a-kasse og Jobcenter Kolding med henblik på at tilrettelægge langtidsledighedsindsatsen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-01-2015

Arbejdsmarkedsudvalget tog orienteringen til efterretning.

Beslutning Det Lokale Beskæftigelsesråd den 19-02-2015

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Politisk opfølgingsrapport for 4. kv. 2014

Punkt 7: 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 19-02-2015

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.

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 19-02-2015

Det Lokale Beskæftigelsesråd tog orienteringen til efterretning.