

REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 21-06-2018

Mødedato Torsdag d. 21. juni 2018 kl. 15:00

Mødested Tritech

Mødedeltagere Poul Erik Jensen, Jens Lund (Fravær), Frank Grevelund (Fravær), Jens Peter Ravn (Fravær), Anders Petersen, Morten Kaj Hansen, Rasmus Lund-Sørensen, Annette Vittrup, Michael Krogh, Karina Lorentzen (Fravær), Peter Thuesen Andersen, Michael Petterson, Tove Lykke Gæmelke, Per Lynnerup, Henrik Sig

Indholdsfortegnelse

Indstilling af nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	3
Indstilling af nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	4
Staus og udvikling på projekt uddannelsesambassadør (juni 2018).....	5
Status på voksenlæringekampagne 2018.....	8
Nye tiltag efter konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft.....	10
Regeringsudspil om sikring af arbejdskraft.....	13
Handicappedes vej ud på arbejdsmarkedet.....	16
Praktikker, løntilskud og voksenlærlinge 1. kvartal 2018.....	20
Nyt fra medlemmerne.....	21
Nyt fra forvaltningen.....	22

Punkt 1: Indstilling af nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd

17/16568

Resumé

Der indstilles et nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Henrik Sig, Direktør i Handy.dk, indtræder som medlem i Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Det private erhvervsliv har mulighed for at have op til tre repræsentanter i Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Som nyt medlem indstilles, Henrik Sig, Direktør hos Handy.dk. Der indstilles ikke en suppleant.

Punkt 2: Indstilling af nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd

17/16568

Resumé

Der indstilles et nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Morten Kaj Hansen, Direktør på Hansenberg, indtræder som medlem i Koldings Arbejdsmarkedsråd i stedet for Kirsten Jensen, Direktør på IBC.

Kirsten Jensen indtræder som suppleant for Morten Kaj Hansen.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Uddannelsesinstitutionerne har mulighed for at have op til to repræsentanter i Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Som nyt medlem indstilles Morten Kaj Hansen, Direktør på Hansenberg, i Koldings Arbejdsmarkedsråd i stedet for Kirsten Jensen, Direktør på IBC.

Kirsten Jensen indtræder som suppleant for Morten Kaj Hansen.

Punkt 3: Staus og udvikling på projekt uddannelsesambassadør (juni 2018)

16/21991

Resumé

Koldings Arbejdsmarkedsråd har den 9. februar 2017 truffet beslutning om at igangsætte et projekt med det formål at få flere uddannelsesløft for ufaglærte dagpengemodtagere.

Baggrunden herfor er, at virksomhederne i Kolding Kommune, såvel som i Trekantområdet, efterspørger faglært arbejdskraft inden for flere brancher. Samtidig viser flere fremskrivninger, at der i årene fremover fortsat vil være en stigende efterspørgsel, som ikke kan imødekommes gennem erhvervsskolernes optag.

Projektet er finansieret af STAR for en 2-årig periode og udløber ultimo 2018. Koldings Arbejdsmarkedsråd har en opgave som styregruppe sammen med Arbejdsmarkedskontor Syd og VEU-centret.

Målsætningen er, at 30 borgere skal begynde på et uddannelsesløft i 2017 og yderligere 60 borgere i 2018.

Status juni 2018

I 2017 er der i Kolding Kommune igangsat 16 uddannelsesløft.

I 2018 er der i Kolding Kommune pr. 1. maj igangsat 11 uddannelsesløft.

Motivation for uddannelsesløft hos de ledige

Som led i indsatsen for at få flere ufaglærte i gang med et uddannelsesløft, er der primo 2018 iværksat en mere systematisk screening og vejledning for ledige.

I mødet med de ledige i målgruppen arbejder jobcentret på at synliggøre de økonomiske, faglige og personlige fordele ved at blive faglært.

Godt et år inde i ”projekt Uddannelsesambassadør” viser erfaringen, at et vedholdende fokus blandt medarbejderne på uddannelsesløft, RKV (realkompetencevurdering) og CV er af afgørende betydning for, hvor mange uddannelsesløft der igangsættes.

Ny kampagne fra STAR: Flere skal have et uddannelsesløft

STAR har i slut maj måned 2018 lanceret en kampagne, der skal udbrede kendskabet til uddannelsesløft. En kampagne der skal understøtte det arbejde, der foregår for at skabe motivation af ledige i målgruppen.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektør indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Koldings Arbejdsmarkedsråd har den 9. februar 2017 truffet beslutning om at igangsætte et projekt med det formål at få flere uddannelsesløft for ufaglærte dagpengemodtagere.

Baggrunden herfor er, at virksomhederne i Kolding Kommune, såvel som i Trekantområdet, efterspørger faglært arbejdskraft inden for flere brancher. Samtidig viser flere fremskrivninger fra bl.a. DI og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at der i årene fremover fortsat vil være en stigende efterspørgsel, som ikke kan imødekommes gennem erhvervsskolernes optag. Derfor er der brug for andre løsninger for at få mere faglært arbejdskraft ud til virksomhederne. Her er uddannelsesløft for ufaglærte dagpengemodtagere en af mulighederne.

Projektet er finansieret af STAR for en 2-årig periode og udløber ultimo 2018. Koldings Arbejdsmarkedsråd har en opgave som styregruppe sammen med Arbejdsmarkedskontor Syd og VEU-centret. Derfor vil der løbende være en afrapportering af projektets status til Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Målsætningen er, at 30 borgere skal begynde på et uddannelsesløft i 2017 og yderligere 60 borgere i 2018.

Status juni 2018

I 2017 er der i Kolding Kommune igangsat 16 uddannelsesløft.

I 2018 er der i Kolding Kommune pr. 1. maj igangsat 11 uddannelsesløft.

Vedlagt som bilag er en oversigt over, hvordan de igangsatte uddannelsesløft fordeler sig i forhold til opstart og uddannelse.

Der er således fortsat en udfordring i at få ledige til at påbegynde uddannelsesløft. Måltallet for 2018, inklusiv en "rest" fra 2017 med 14 uddannelsesløft, bliver udfordrende at nå.

Det er dog samtidig en tendens, der også viser sig på landsplan, hvor Kolding, sammenlignet med andre kommuner der deltager i projektet, ligger højt på antallet af uddannelsesløft - kun overgået af København.

Vedlagt som bilag er en oversigt over antallet af igangsatte uddannelsesløft blandt kommuner, der er med i projekt uddannelsesambassadør.

Motivation for uddannelsesløft hos de ledige

Som led i jobcentrets indsats for at få flere ufaglærte i gang med et uddannelsesløft, er der primo 2018 iværksat en mere systematisk screening og efterfølgende vejledning for ledige, der er i målgruppen. I screeningen af ledige er der også fulgt op på, hvorfor ledige i målgruppen takker nej til at gå videre i et uddannelsesløft. Dette vil blive fremlagt mere detaljeret af Jobcenterchefen på mødet.

I 2018 var der god effekt af den styrkede screening og vejledning omkring uddannelsesløft i januar og februar, men til gengæld ingen effekt i de efterfølgende to måneder. Årets påbegyndte uddannelsesløft er således alene startet i de to første måneder i året.

I mødet med de ledige i målgruppen arbejder jobcentret på at synliggøre de økonomiske, faglige og personlige fordele ved at blive faglært. Det sker dels i kontaktforløbet, dels i Job Fokus og dels på inspirationsture til uddannelsesinstitutionerne.

Godt et år inde i "projekt Uddannelsesambassadør" viser erfaringen, at et vedholdende fokus blandt medarbejderne på uddannelsesløft, RKV (realkompetencevurdering) og CV er af afgørende betydning for, hvor mange uddannelsesløft der igangsættes. Derfor arbejdes der internt i jobcentret på kontinuerligt at synliggøre perspektivet i, at ledige kan gå fra ufaglært til faglært.

Ny kampagne fra STAR: Flere skal have et uddannelsesløft

STAR har ultimo maj måned 2018 lanceret en kampagne, der skal udbrede kendskabet til uddannelsesløft. En kampagne, der skal understøtte det igangværende arbejde for at skabe motivation blandt ledige i målgruppen.

Kampagnen indeholder bl.a.:

- Information om uddannelsesløft målrettet ledige og jobkonsulenter i jobcentre og a-kasser
- En animationsfilm, der beskriver, hvordan man går i gang med et uddannelsesløft
- Korte videoer med personer, der har taget et uddannelsesløft
- En online-guide, hvor ledige og konsulenter kan få et overblik over den lediges muligheder for et uddannelsesløft.

Kampagnen kan ses på www.uddannelsesloeft.nu

På mødet vil repræsentanten fra STAR komme yderligere ind på kampagnens formål og indhold.

Case

For at få afdækket hvad det betyder for ledige at tage et uddannelsesløft, søger jobcentret at få de gode historier frem omkring betydning af at komme i gang. Det skal bruges i arbejdet med formidling af, hvad det betyder for det enkelte menneske at få løftet sine kompetencer og derved medvirke til at motivere andre ledige i at påbegynde et uddannelsesløft. *Frank er 48 år, ufaglært og da han blev ledig, havde han arbejdet i samme virksomhed i 31 år. Der havde han først arbejdet med lager, og siden 2005 har han arbejdet med salg og indkøb, primært som salgsassistent og koordinator. Ved en samtale med sin jobrådgiver på Jobcenter Kolding blev Frank informeret om uddannelsesløftsordningen, hvorved Frank kan blive faglært samtidig med, at han modtager dagpenge.*

Frank fik derfor lavet en realkompetencevurdering (RKV) på IBC Kolding, som udbyder Handelsuddannelsen med speciale i salg.

RKV'en viste, at Frank kunne blive faglært i løbet af 6 måneder. Da Frank ikke havde siddet på skolebænken i mange år, blev han rådet til at tage et 14 dages forberedende opkvalificeringsforløb ifht. erhvervsøkonomi og afsætning. Frank afslutter handelsuddannelsen med speciale i salg i juni 2018.

Fakta om økonomi

Frank tager uddannelsesløft på 100% af dagpengesatsen, da Handelsuddannelsen med speciale i salg er en fordelsuddannelse.

En faglært salgsarbejder tjener fra 25.000 kr. om måneden og opefter.

Bilag

Oversigt over uddannelsesløft i deltagende kommuner jan. 2017 - juni 2018.pdf

Punkt 4: Status på voksenlærlingekampagne 2018

18/397

Resumé

På mødet den 22. februar 2018 besluttede Koldings Arbejdsmarkedsråd at gennemføre en voksenlærlingekampagne, som både fokuserer på en håndholdt indsats for den enkelte ledige og virksomhed samt på en bred markedsføring af ordningen.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har arbejdet videre med kampagnen, som gennemføres hen over sommer og efterår 2018, og rådet skal drøfte status.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter status på voksenlærlingekampagne 2018.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Rådet drøftede status på kampagnen.

Sagsfremstilling

På mødet den 22. februar 2018 besluttede Koldings Arbejdsmarkedsråd at gennemføre en voksenlærlingekampagne, som både fokuserer på en håndholdt indsats for den enkelte ledige og virksomhed samt på en bred markedsføring af ordningen.

Forvaltningen har, i samarbejde med et reklamebureau, arbejdet videre med kampagnen, som gennemføres hen over sommer og efterår 2018.

Kampagnen består af følgende elementer:

1. Informationsmøder for ledige i målgruppen

Med udgangspunkt i specifikke virksomheder og brancher, der mangler elever, og i særdeleshed voksenlærlinge, tilrettelægges infomøder for ledige som er i målgruppen for ordningen.

På møderne får deltagerne bred information om ordningen, konkret viden om den specifikke branche og får mulighed for at have en 1-til-1 dialog med en uddannelseskonsulent.

2. Virksomhedsbesøg og Jobdate for voksenlærlinge

Ledige, som efter informationsmødet er motiverede for at blive voksenlærlinge, inviteres enten til jobdate eller på virksomhedsbesøg, hvor de møder virksomheder, som konkret står og mangler lærlinge.

De enkelte arrangementer centrerer om et enkelt erhverv og gennemføres i tæt samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner. Det betyder, at der afholdes mindre og flere arrangementer, som øger chancen for det rette match mellem virksomheder og kandidater. Med en ekstra håndholdt indsats kan udvælgelsen af kandidater blive mere specifik, og virksomhedernes behov for arbejdskraft tilgodeses i højere grad ved udvælgelsen af profiler.

Hvilken type arrangement, der giver mest mening for den konkrete branche og virksomheder afgøres af jobcentret og uddannelsesinstitutionerne i fællesskab.

Afholdes der jobdate foregår det på uddannelsesinstitutionen, så kandidaterne både får mulighed for at møde virksomhederne og opleve de fysiske rammer på skolen.

Ved virksomhedsbesøg transporteres kandidaterne rundt til virksomhederne, hvor de får mulighed for at se deres potentielt kommende arbejdsplads, møde kolleger og opleve faget i praksis.

3. Markedsføring

Sideløbende med den håndholdte indsats markedsføres ordningen via annoncer i Kolding Ugeavis, kolding.dk, Stig på - facebook siden og LinkedIn.

Business Kolding og Dansk Industri inddrages også som formidlingskanaler til deres virksomhedsnetværk.

Jobcentrets virksomhedskonsulenter er i dialog med virksomhederne om ordningen og uddeler informativt materiale, når de i forvejen besøger den enkelte virksomhed – fokus er særligt på brancher, der mangler arbejdskraft.

Tidsplan sommer 2018

Periode	Markedsføring	Udd.inst.	Branche	Arrangement
Juni	2 annoncer i Kolding ugeavis, kolding.dk, Stig på og LinkedIn målrettet hhv. · Virksomheder · Borgere	AMU Syd	Plastmager	Jobdate
		EUC Lillebælt	Kranfører	Jobdate
		Hansenberg	Kok / Tjener	Jobdate
August		IBC	Økonomi - logistikassistent	Virksomhedsbesøg
		Hansenberg	Landmand	Jobdate
		Hansenberg	Smed	Jobdate
		EUC Lillebælt	Procesoperatør	
		EUC Lillebælt	Lager	Virksomhedsbesøg

I samarbejde med uddannelsesinstitutionerne planlægges nye arrangementer for andre erhvervsgrupper, som afholdes i efteråret. Tilsvarende underbygges arrangementerne af annoncer målrettet henholdsvis virksomheder og borgere.

Punkt 5: Nye tiltag efter konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft

18/869

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 3. maj 2018 drøftede udvalget konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft, som blev gennemført hos Lemvig-Müller den 24. april 2018. Forvaltningen blev pålagt at udarbejde konkrete forslag til det videre arbejde på baggrund af drøftelserne.

Udvalget skal drøfte forvaltningens forslag og tage stilling til, hvilke initiativer der skal arbejdes videre med.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter forslaget,

at de fremlagte initiativer igangsættes, og

at Koldings Arbejdsmarkedsråd inddrages aktivt i planlægningen af en ny konference.

Nyt forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at rådet drøfter de fremlagte spor og initiativer, og

at rådet drøfter indholdet og rammerne for en ny konference.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Rådet drøftede erfaringerne fra konferencen, og enedes om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal idegenerere til den kommende konference.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt med den tilføjelse at de får løbende tilbagemeldinger på initiativer, og at relevante emner fra konferencen videregives til Børne- og Uddannelsesudvalget.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 3. maj 2018 drøftede udvalget de mange input og ideer, som blev genereret på konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft hos Lemvig-Müller den 24. april 2018.

På baggrund af drøftelserne og de fremlagte ideer fra konferencedeltagerne har forvaltningen udarbejdet konkrete forslag til det videre arbejde.

Input fra konferencen

I alt blev der fremlagt 39 løsningsforslag ved konferencen, som forvaltningen efterfølgende har gennemgået og kategoriseret. Enslydende forslag er blevet sammenlagt, og det har resulteret i 17 forskellige forslag fra konferencen til, hvordan vi kan sikre mere arbejdskraft til virksomhederne.

Bredden i forslagene viser udfordringens kompleksitet, ved at spænde over ideer der involverer flere forskellige aktører og retter sig mod både unge mellem 12 og 25 år, ledige, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og Kolding Kommune.

Et stærkere tværgående samarbejde mellem aktørerne, bedre branding, fokus på valg af erhverv frem for uddannelse, motivation af unge og ledige, opkvalificering og indslusning af ny arbejdskraft i virksomhederne, uddannelseskultur og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er blot nogle af de emner, forslagene rummer.

Nye tiltag – 3 spor

Kategoriseringen af forslagene har ført til 3 overordnede spor for mulige nye tiltag:

1. Mere service og arbejdskraft til virksomhedernes behov

Vi skal skabe konkret arbejdskraft til virksomhedernes reelle behov. Derfor skal vi i højere grad være nysgerrige på arbejdsgivernes ønsker og efterspørgsel.

Følgende initiativer foreslås:

a) *Et Jobhus*: Det skal være enkelt at samarbejde med jobcentret. Jobhuset skal levere et højt serviceniveau, tilpasset virksomhedernes behov, og være en blandt flere rekrutteringskanaler for virksomhederne til kvalificeret arbejdskraft.

Jobhuset som brand skal være med til at udvikle virksomhedsnetværket i Kolding Kommune og Trekantområdet og kendskabet til jobcentrets services. Primært rekruttering, opkvalificering af arbejdsstyrken i tæt samarbejde med virksomhederne og tiltrækning af international arbejdskraft.

b) *Øge antallet af korterevarende jobtyper og job på få timer*: Virksomhederne efterspørger i stigende grad fleksibilitet i jobtyper og ansættelsesforhold. Småjob og fleksjob skal derfor i endnu højere grad anvendes i rekrutteringsindsatsen.

c) *Øget servicering af virksomhederne omkring elevpladser*: Et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og jobcentret skal hjælpe virksomhederne til at få blik for de elever, der mangler en virksomhedspraktik.

d) *Integrationsborgere som vigtig arbejdskraftressource*: Indsatser, der har vist gode resultater for nytillkomne integrationsborgere, skal udbredes og også tilbydes borgere, der har levet i Danmark i længere tid. Særligt de virksomhedsrettede tilbud evt. kombineret med opkvalificering kan være med til at skabe den ønskede effekt.

2. Vejen til kvalificerede medarbejdere - uddannelse og opkvalificering

Virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft skal være udgangspunktet for al uddannelse og opkvalificering af ledige og medarbejdere. Derfor skal virksomhederne i langt højere grad på banen, når en opkvalificeringsproces startes op. De skal definere deres konkrete behov, deltage i tilrettelæggelsen og være med til at gennemføre uddannelsesforløbene.

Følgende initiativer foreslås:

e) *Koncept for virksomhedsrettet uddannelse*: Der indgås et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og jobcentret om uddannelsesforløb, der primært foregår i virksomhederne. Når en virksomhed henvender sig med et konkret rekrutteringsbehov, kan relevante uddannelsesinstitutioner og jobcentret hurtigt tilrettelægge et skræddersyet opkvalificeringsforløb og skabe den rette arbejdskraft.

f) *Øge antallet af voksenlærlinge*: Der etableres en voksenlærlingeportal, hvor vokselever kan søge virksomhedspraktik, og virksomheder kan finde den rette elev. Samtidig kan virksomheder, der ønsker at dele en elev med andre virksomheder, finde hinanden.

3. Virksomhedernes efterspørgsel som motivation for unge og ledige

Mulighederne for uddannelse skal udfoldes, så unge og ufaglærte betragter det, at tage en uddannelse, som første skridt på vejen i et langt og måske kringlet karriereforløb – ikke en endestation.

Følgende indsatser foreslås:

g) *Unge og uddannelse*: Der skal i højere grad arbejdes med de unges introduktion til karrieremuligheder og uddannelsesveje.

h) *Brancheskift*: Der indgås tæt samarbejde med fagforeninger og a-kasser om brancheskift for voksne ledige målrettet virksomhedernes efterspørgsel. Målrettede virksomhedspraktikker, korte opkvalificeringsforløb og inspirationsture til relevante virksomheder skal motivere flere til brancheskift.

Den korte bane og det lange sigt

Mens nogle af ovenstående forslag kan igangsættes med det samme, vil andre kræve en nærmere konkretisering, hvorefter de fremlægges for udvalget og genbehandles.

Det foreslås, at forvaltningen med det samme påbegynder arbejdet med:

b) *Øge antallet af korterevarende jobtyper og job på få timer*

d) *Flygtninge som vigtig arbejdskraftressource*

e) *Koncept for virksomhedsrettet uddannelse*

g) *Unge og uddannelse*

h) *Brancheskift*

De resterende forslag vil blive yderligere konkretiseret, forelagt udvalget til behandling og gennemført på længere sigt. Det gælder:

a) Et Jobhus

c) Øget servicering af virksomhederne omkring elevpladser

f) Øge antallet af voksenlærlinge – voksenlærlingeportal

En konference 2.0

For at sikre fortsat politisk bevågenhed og lokal involvering, fra blandt andre virksomheder og erhvervslivet, foreslås desuden en ny virksomhedskonference, der afholdes ultimo 2018 eller primo 2019. Konferencen har både til formål at følge op på igangsatte initiativer og til fortsat at stille skarpt på arbejdskraft og at flere kommer i job og gør brug af deres kompetencer – også til gavn for virksomhederne.

Det foreslås endvidere, at Koldings Arbejdsmarkedsråd inddrages aktivt i planlægningsprocessen af konferencen og derigennem bidrager med deres brede viden på området.

Punkt 6: Regeringsudspil om sikring af arbejdskraft

18/12675

Resumé

Den 29. maj 2018 lancerede regeringen et udspil med 23 initiativer til at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har brug for. Baggrunden er fremgangen i dansk økonomi og den høje beskæftigelse, og at mangel på arbejdskraft ikke må bremse væksten i Danmark.

Med udspillet er det regeringens intention at gøre 20.000 borgere jobparate, give flere ledige mulighed for at blive opkvalificeret og fordoble karantænen for at sige sit job op uden at have et andet på hånden eller sige nej til et job. Samlet foreslår regeringen at bruge 100 mio. kr. til de 23 initiativer i år og 50-60 mio. kr. i årene fremover.

Der skal nu forhandles om regeringsudspillet, og flere elementer kan ændre sig, men det er forventeligt, at nogle af tiltagene vil blive gennemført. For at være på forkant i forhold til en eventuel vedtagelse af udspillet og efterfølgende implementering her i Kolding Kommune, er det ønsket at få drøftet de forskellige initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd. Derved kan anbefalinger og gode ideer tages med i det fremtidige arbejde og også drøftes i Arbejdsmarkedsudvalget.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd drøfter udspillet.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Rådet drøftede udspillet fra regeringen.

Sagsfremstilling

Den 29. maj 2018 lancerede regeringen et udspil med 23 initiativer til at sikre virksomhederne den arbejdskraft, de har brug for. Baggrunden er fremgangen i dansk økonomi og den høje beskæftigelse, og at mangel på arbejdskraft ikke må bremse væksten i Danmark. Det blev samtidig meldt ud, at senere på året vil der komme et særskilt udspil mhp. at styrke virksomhedernes adgang til udenlandsk arbejdskraft.

Med udspillet er det regeringens intention at gøre 20.000 borgere jobparate, give flere ledige mulighed for at blive opkvalificeret og fordoble karantænen for at sige sit job op uden at have et andet på hånden eller sige nej til et job. Samlet foreslår regeringen at bruge 100 mio. kr. til de 23 initiativer i år og 50-60 mio. kr. i årene fremover.

Der skal nu forhandles om regeringsudspillet, og flere elementer kan ændre sig, men det er forventeligt, at nogle af tiltagene vil blive gennemført. For at være på forkant i forhold til en eventuel vedtagelse af udspillet og efterfølgende implementering her i Kolding Kommune, er det ønsket at få drøftet de forskellige initiativer i Koldings Arbejdsmarkedsråd. Derved kan anbefalinger og gode ideer tages med i det fremtidige arbejde og også drøftes i Arbejdsmarkedsudvalget.

Initiativerne

Udspillet består af nedenstående *forslag* til 23 initiativer – målgruppen er ledige i Danmark. Det fulde udspil er vedhæftet som bilag til sagen.

1. Flere kontanthjælpsmodtagere visiteres som jobparate og kommer tættere på arbejdsmarkedet

Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, som er fyldt 30 år, og som er omfattet af 225-timers reglen, visiteres som jobparate, så de får en mere jobrettet indsats. Alle skal have samme indsats og forpligtelser, uanset om de kan arbejde fuldtid eller deltid.

Der er forslag om, at det samme skal gælde for modtagere af integrationsydelse og som er fyldt 30 år (dog ikke personer omfattet af integrationsprogrammet).

2. Kommunerne skal investere mere i at få ledige i job

Erfaringer viser, at der er penge at spare ved at investere i fx flere jobkonsulenter og tæt kontakt til lokale virksomheder. Flere kan lære af investeringstankegangen, og der skal indsamles investeringscases, som stilles til rådighed for

kommunerne.

3. Gode jobmuligheder på transportområdet udnyttes til at få flere med

Der afsættes en pulje på 10 mil. kr. i 2018, der har til formål at hjælpe flere kontanthjælpsmodtagere i job inden for transportområdet – i hele landet. Integrationsydelsesmodtagere efter afsluttet integrationsprogram er også omfattet.

4. Jobbørs for seniorer bruges til at få flere tilbage til arbejdsmarkedet

Jobnet.dk udvides med funktioner for seniorer – en jobbørs – hvor de kan markere over for virksomhederne, at de søger efter job ”velegnet seniorer og efterlønnere”. Der igangsættes informationskampagne om jobbørsen.

5. Kampagne for sporskifteindsats for ansatte med risiko for nedslidning

Sporskifteindsatsen videreføres frem til 2021. Der igangsættes informationskampagne om ordningen.

6. Kontanthjælpsmodtagere omfattes af den regionale uddannelsespulje

Kontanthjælpsmodtagere omfattes også af den regionale uddannelsespulje, da de ligeledes kan have gavn af målrettet opkvalificering.

7. Læse-, skrive- og regneambassadører i jobcentre og a-kasser

Der afsættes en pulje på 15 mio. kr. til at ansætte særlige læse-, skrive- og regneambassadører. Ambassadørerne skal i en toårig periode stå i spidsen for en opsøgende indsats i jobcentre og a-kasser.

8. Puljen til opkvalificering inden for mangelområder udvides

Puljen til opkvalificering inden for mangelområder tilføres flere midler, og målgruppen for puljen udvides, så også uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, revalidender, nyuddannede med handicap og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere kan få målrettet opkvalificering.

9. Flere uddannelsesambassadører til at øge kendskabet til uddannelsesløft

Der afsættes en pulje på 20 mio. kr., hvor 20-30 kommuner i 2018 kan søge om tilskud til dedikerede uddannelsesambassadører i en toårig periode.

10. Større fleksibilitet om uddannelsesperioden for uddannelsesløftet

Ledige får mulighed for at tage en erhvervsuddannelse, der løber ud over dagpengeperioden. Dette under forudsætning af, at den ledige, efter ophøret af dagpengeperioden, er indforstået med at færdiggøre uddannelsen på ordinære vilkår.

11. Mere fleksible rammer for uddannelsesløft

Det skal være lettere at starte på en erhvervsuddannelse. Det skal ske ved:

- Ledige uden relevant erhvervs erfaring eller uddannelse skal kunne tage mere end kun første trin i en erhvervsuddannelse
- Ledige, der tidligere har gennemført et trin i en erhvervsuddannelse, skal på et tidligere tidspunkt, end hvad der nu er muligt, kunne bygge et trin oven på det.

12. Pulje til udvikling af jobcentrenes virksomhedsservice

Der afsættes en ny pulje på 25 mio. kr., der kan ansøges af kommuner og bruges til at udvikle jobcentrenes virksomhedsservice.

13. Benchmark af virksomhedernes tilfredshed med jobcentrenes service

Større fokus på jobcentrenes evne til at hjælpe og servicere virksomhederne. Der laves et benchmark af virksomhedernes tilfredshed med jobcentrenes service.

14. Kampagne skal øge virksomheders kendskab til Jobservice Danmark

Af seneste rekrutteringsundersøgelse fra efteråret 2017 fremgår det, at få virksomheder kender Jobservice Danmark. Der igangsættes en informationskampagne, der skal øge kendskabet.

15. Kampagne skal øge virksomheders kendskab til digitale jobordrer

Der er i anden sammenhæng igangsat en kampagne, der skal synliggøre og konkretisere fordele ved den digitale jobordrefunktion for både virksomheder og jobcentre.

16. Skærpede sanktioner for dagpengemodtagere ved selvforskyldt ledighed

Regeringen vil skærpe sanktionen ved at øge karantænen fra tre til seks uger første gang, den ledige er selvforskyldt ledig.

Ved selvforskyldt ledighed hæves arbejdskravet fra 300 timer inden for tre måneder til 520 timer inden for fire måneder, hvis den ledige er blevet selvforskyldt ledig to gange inden for 12 måneder – og er fuldtidsforsikret. For deltidsforsikrede hæves arbejdskravet fra 150 timer inden for tre måneder til 260 timer inden for fire måneder.

17. Forøgelse af arbejdskravet for dagpengemodtagere ved manglende rådighed

Kravet til arbejde, der skal præsteres for igen at få ret til dagpenge, hvis ledige ikke står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet, øges. Kravet om ustøttet arbejde øges til 520 timer inden for fire sammenhængende måneder for fuldtidsforsikrede og til 260 timer inden for fire sammenhængende måneder for deltidsforsikrede.

18. Krav om øget geografisk mobilitet inden for områder med mangel på arbejdskraft

Alle dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere, åbenlyst uddannelsesparate og integrationsydelsesmodtagere skal fremover søge og kunne tage arbejde i hele Danmark uanset den daglige transporttid, hvis det er nødvendigt for at få ledige stillinger besat med kvalificeret arbejdskraft, og den ledige har kvalifikationerne.

19. Bevillingen til Landdistriktvækstpilotordningen forhøjes – understøtter vækst i yderområder

I 2016 og 2017 blev puljen begge år opbrugt på under tre måneder. Der tilføres yderligere 10 mio. kr. til ordningen i 2018.

20. Skærpede krav til dimittenders geografiske mobilitet

Alle dagpengemodtagere på dimittendvilkår skal søge og overtage arbejde i hele Danmark uanset daglig transporttid, hvis den ledige besidder kvalifikationerne for at kunne varetage det udbudte job. Det skærpede krav stilles til alle job, ikke kun inden for et mangelområde.

21. Styrket samarbejde på tværs af landet om at få dimittender i job

Der igangsættes kampagne for at sætte fokus på, hvordan jobcentre og a-kasser kan bruge Virksomhedsoverblikket til at styrke samarbejdet mellem store byer og yderområder for at få dimittender i job.

22. Motivation til at søge bredere – nytteindsats til dagpengemodtagere

Alle dagpengemodtagere kan få nytteindsats fra første dag for at øge motivationen til at søge bredere. Det er op til den enkelte kommune at vurdere, hvad der er brug for i den enkelte situation.

23. Forlængelse af trainee-ordningen

Trainee-ordningen forlænges yderligere ni måneder, indtil der foreligger en evaluering af ordningen.

Bilag

nyt-udspil-skal-sikre-kvalificeret-arbejdskraft-i-hele-landet.pdf

Punkt 7: Handicappedes vej ud på arbejdsmarkedet

18/5049

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. april 2018 fik udvalget en introduktion til forskellige muligheder for at hjælpe handicappede ud på arbejdsmarkedet. Det blev besluttet, at der skulle følges op med forslag til den videre handicapindsats.

Definition og selvopfattelse

Definitionen på et handicap tager udgangspunkt i det enkelte menneskes oplevelse af, om deres fysiske eller psykiske udfordring opleves som en barriere. Dvs. det bliver en selvoplevet tilgang til, om man ser sig selv som handicappet eller ej.

Udviklingen af handicapindsatsen

Der er en række områder, hvor det vurderes, der kan skabes en positiv udvikling til gavn for virksomhederne og borgerne.

- *Tidsperspektivet - hurtig reaktion giver hurtigere resultat:* Bedre screening af borgere, så f.eks. nogle af de mere skjulte diagnoser opdages med det samme.
- *Screeningsværktøj – et fælles redskab:* Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er der udviklet et screeningsværktøj, som - allerede ved første samtale med borgeren - kan bruges til at identificere evt. uopdagede handicap. Dette værktøj kan med fordel udbredes til at blive brugt som et generelt samtaleværktøj i mødet med borgerne – uanset hvor i forvaltningen de mødes.
- *Virksomhedens individuelle behov:* Der er mange fordomme og manglende viden om at ansætte handicappede borgere. Der er derfor et potentiale i at øge investeringer i området for derved at kunne skabe arbejdspladser til endnu flere ledige borgere og borgere i fleksjob.
- *Jobsøgning og ansættelse på et mere oplyst grundlag:* Uagtet hvilket handicap en ledig borger har, vil det gøre jobsøgningsforløbet lettere, hvis der hurtigt bliver klarhed over, præcist hvilke hjælpemidler den enkelte kan få bevilget allerede i starten af jobsøgningsprocessen.
- *Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne:* Pt. arbejder jobcentret med et projekt ”En håndholdt indsats”, hvor et element er dannelse af netværk og klynger imellem virksomhederne, hvor de udveksler viden om ansættelse af handicappede. Denne del af projektet giver værdi for virksomhederne, og er med til at få flere i job. Det anbefales derfor, at dette fortsætter og grundelementet heri udvikles med flere virksomheder.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter og tager beslutning om den videre udvikling af handicapindsatsen inden for beskæftigelsesområdet, og

at sagen sendes videre til drøftelse i Koldings Arbejdsmarkedsråd og Handicaprådet for indhentning af erfaringer og anbefalinger.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Rådet drøftede dagsordenspunktet og anbefalede bl.a. at man i det videre arbejde retter fokus på at nedbringe fordomme mod handicappede på en arbejdsplads og i stedet fokuserer på deres kompetencer, og hvad de kan bidrage med. Desuden at man øger opmærksomheden på mangfoldighed i arbejdsstyrken med flere handicappede.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. april 2018 fik udvalget en introduktion til forskellige muligheder for at hjælpe handicappede ud på arbejdsmarkedet. Det blev besluttet, at der skulle følges op med forslag til den videre handicapindsats.

Dette punkt indeholder et udkast til det videre arbejde med udvikling af handicapindsatsen og følgende emner vil blive gennemgået:

- *Udfordringerne for virksomheder og borgere med handicap*
- *Definition og selvopfattelse*
- *Dilemmaer og potentialer*
- *Udviklingen af handicapindsatsen*

Udfordringerne for virksomhederne og borgere med handicap

Ifølge en undersøgelse fra SFI, Det Nationale Forskningscenter for velfærd, så var kun lidt mere end hver anden dansker med et handicap i arbejde i 2016. Til sammenligning var næsten 8 ud af 10 danskere uden et handicap i arbejde i 2016.

I takt med at virksomhederne giver udtryk for mangel på arbejdskraft, er der tilsvarende bedre muligheder for at få ledige ud i job. Også ledige med et psykisk eller fysisk handicap rummer mange stærke kompetencer, der med fordel kan blive sat i spil på arbejdsmarkedet. Denne gruppe af ledige kan derved være et væsentligt bidrag til at imødekomme efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft hos virksomhederne.

Både hos jobcentret og handicaporganisationerne er det oplevelsen, at mange virksomheder gerne vil ansætte handicappede. Det er dog centralt, at der er åbenhed omkring udfordringerne, og rettidig og fyldestgørende information om hjælpemidler eller mulighederne for en personlig assistent.

Der er dog nogle virksomheder, som ikke ønsker at ansætte handicappede eller f.eks. borgere i fleksjob, fordi de frygter, at det er for udfordrende, forbundet med større økonomiske omkostninger eller at det vil være umuligt at afskedige vedkommende, hvis der bliver behov for det. *Kilde: "Fjern barriererne – en undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet", Dansk Handicap Forbund, 2018.*

Mange handicappede kommer på arbejdsmarkedet via et fleksjob. For en del af dem er vejen dertil lang, og de oplever undervejs, at fokus mest er på, hvad de ikke kan, frem for på deres kompetencer. En del af afklaringsprocessen indeholder beskrivelse af, hvilke evner der er nedsatte, og hvor der skal kompenseres.

Dette kan være nødvendigt for at finde den rette compensation, men kan samtidig virke demotiverende for den enkelte. Et skifte i fokus over til kompetencer og evner kunne udløse potentialer, motivere og frigive ressourcer.

Handicappede har en fortrinsret frem for ikke-handicappede. En fjernelse af denne fortrinsret vil øge arbejdsgivernes incitament til at vurdere ansøgerne på et mere fair og lige grundlag fremfor en vægtning af eventuelle negative faktorer for den ene af grupperne. For gruppen af borgere med et handicap (psykisk såvel som fysisk) har det også stor betydning at blive valgt på sine kompetencer fremfor som konsekvens af fortrinsret.

Definition og selvopfattelse

Definitionen på et handicap tager udgangspunkt i det enkelte menneskes oplevelse af, om deres fysiske eller psykiske udfordring opleves som en barriere. Dvs. det bliver en selvoplevet tilgang til, om man ser sig selv som handicappet eller ej. Denne definition kan opleves som forholdsvis bred, men er central i arbejdet med borgerne for at finde det rette job på de rette præmisser.

Det betyder dog, at der bliver tale om en meget bred skala, som rummer handicappede af vidt forskellig karakter. I den ene ende kan være det meget synlige fysiske handicap med manglende lemmer, eller at en kørestol er nødvendig. I den anden ende af skalaen kan der være tale om et usynligt handicap som f.eks. en uopdaget ordblindhed, som har skabt barrierer og givet nederlag igennem et helt liv, inden den opdages, og der kan kompenseres for det.

Det giver stor bredde i målgruppen af borgere med et handicap, og mange faktorer der spiller ind. Ud fra definitionen betyder det også, at mange borgere har et uopdaget handicap, og at man ikke registrerer dette. Hverken jobcentret eller Dansk Handicapforbund har præcise tal på, hvor mange det drejer sig om i Kolding Kommune. Det er derfor belagt med stor usikkerhed, når det kommer til at opgøre, hvor mange mennesker der har et handicap, og hvilken slags det handler om.

Dilemmaer og potentialer i indsatsen

Indenfor området er der nogle problemstillinger, som giver udfordringer for både *virksomhederne* og den enkelte *ledige borger*, men der er også flere muligheder for at skabe løsninger og gå ad nye veje for at afhjælpe dette.

1. Virksomhedernes situation

- *Kommunikation om mulighederne:* Mange virksomheder giver udtryk for, at de gerne vil ansætte handicappede, men der er en bekymring omkring ansættelse og afskedigelse, og desuden omkring det økonomiske i forhold til anskaffelsen af hjælpemidlerne. Generel kommunikation kan være et skridt på vejen med at åbne døre, men den egentlige indsats gøres bedst ved det konkrete møde ude på virksomheden, hvor løsningen skræddersys til virksomhed og medarbejder.

- *CSR og partnerskaber mellem virksomhederne og jobcentret:* De fleste større virksomheder har en CSR-profil, hvor ansættelse af både handicappede og borgere med udfordringer er en del af virksomhedens værdisæt, og et område, hvor de gerne vil bruge ressourcer på at bidrage til, at også denne gruppe får fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er desuden gevinster at hente ved at bringe virksomhederne sammen og lade dem udveksle viden og erfaringer.
- *Niveau for arbejdspladsindretning:* For flere af de mindre virksomheder er der en udfordring med at investere i området. F.eks. ved investering i hæve-sænke-borde som vil kunne give en handicappet med rygproblemer mulighed for at arbejde det pågældende sted, men hvor virksomheden ikke har investeret i det. Ud fra en investeringstankegang kan der være et potentiale i at udfordre dette område, da der kan være arbejdspladser at hente hos særligt de små virksomheder. I det udspil, som beskæftigelsesministeren ventes at præsentere inden sommerferien, forventes det, at dette emne vil indgå.

2. Borgerens udfordringer

- *Tidsperioden indtil udfordringen opdages:* For de borgere, hvor handicappet ikke er opdaget, og hvor det spiller ind i forhold til at få og holde fast i et job, er det afgørende, at det opdages hurtigt. Det kan f.eks. være en ikke diagnosticeret ADHD eller ordblindhed, som betyder, at vedkommende ikke kan få et job eller oplever at blive afskediget pga. sociale problemer med kollegerne, eller at opgaverne ikke løses korrekt.
- *Borgerens møde med jobcentret:* Mødet med jobcentret hænger sammen med ovenstående omkring tid, men handler også om at medarbejderne skal adressere udfordringerne og turde stille de kritiske spørgsmål til borgerens situation for at kunne hjælpe vedkommende videre på bedste vis. F.eks. en borger med ADHD, hvor diagnosticeringen først sker i voksenlivet, fordi der viser sig et mønster med ikke at kunne passe ind på en arbejdsplads. Eller ved en ordblindhed fordi borgeren ikke kan læse en manual eller skrive en ansøgning.
- *Den individuelle løsning:* Når lovgivning og retningslinjer styrer et område, kan der tit ske det, at der udarbejdes et katalog af muligheder, som alle tilbydes. For at møde borgeren ud fra principperne om Borgerens Centrum bør en tilgang med mere individuelle løsninger prioriteres.
- *Det individuelle hjælpemiddelpapir:* For at fremme mulighederne for ansættelse for en ledig med et handicap kunne det være en mulighed at udarbejde et ”mulighedspapir”, som borgeren kan have med ud til samtaler med en potentielt kommende arbejdsgiver.
- *Kompetencer frem for begrænsninger:* Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er en af erfaringerne, at borgerne opdager, at de via projektet bliver mødt med udgangspunkt i de kompetencer og evner, de har, fremfor med fokus på de begrænsninger, deres handicap sætter for deres arbejdsevne.

Udviklingen af handicapindsatsen

Opsummerende er der en række områder, hvor det vurderes, der kan skabes en positiv udvikling til gavn for virksomhederne og borgerne.

Der er tale om følgende indsatser, som gennemgås nedenfor:

1. *Tidsperspektivet – hurtig reaktion giver hurtigere resultat*
2. *Screeningsværktøj – et fælles redskab*
3. *Virksomhedens individuelle behov*
4. *Jobsøgning og ansættelse på mere oplyst grundlag*
5. *Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne*

- *Ad 1) Tidsperspektivet - hurtig reaktion giver hurtigere resultat:* Der kan være god økonomi i en bedre screening af borgere, så f.eks. nogle af de mere skjulte diagnoser opdages med det samme. På den måde kan der kompenseres for dem i forhold til et kommende job, hvor de rigtige hjælpemidler bevilges. Tilsvarende at arbejdsgiver er vel orienteret omkring udfordringer og eventuelt behov for hensyntagen. Det vil forkorte den tid, borgeren modtager forsørgelse og sikre hurtigere job, og at vedkommende får de rette forudsætninger for at kunne holde fast i det.
- *Ad 2) Screeningsværktøj – et fælles redskab:* Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er der udviklet et screeningsværktøj, som allerede ved første samtale med borgeren kan bruges til at identificere evt. uopdagede handicap. Dette værktøj kan med fordel udbredes til at blive brugt som et generelt samtaleværktøj i mødet med borgerne – uanset hvor i forvaltningen de mødes. Screeningsværktøjet kan give den ledige en mulighed for at blive mødt ud fra fokus om kompetencer, frem for fokus på udfordringer. Derved bliver der arbejdet ud fra Borgerens Centrum, fordi fokus er på, hvad vedkommende *KAN*, hvad de gerne *VIL*, og hvordan vi *HJÆLPER* dem bedst.
- *Ad 3) Virksomhedens individuelle behov:* Der er mange fordomme og manglende viden om at ansætte handicappede borgere. Noget viden kan med fordel udbredes centralt fra, men ofte handler en løsning med en fastansættelse af et skræddersyet forløb om, hvor der skabes en løsning, der passer netop til den virksomhed og den borgers behov. Der er derfor et potentiale i at øge investeringer i området, for derved at kunne skabe arbejdspladser til endnu flere ledige borgere og borgere i fleksjob.
- *Ad 4) Jobsøgning og ansættelse på et mere oplyst grundlag:* Uagtet hvilket handicap en ledig borger har, vil det gøre jobsøgningsforløbet lettere, hvis der hurtigt bliver klarhed over, præcist hvilke hjælpemidler den enkelte kan få

bevilget allerede i starten af jobsøgningsprocessen. Derved kan vedkommende lettere tage en snak med en potentiel ny arbejdsgiver om, hvilke opgaver (og hvordan) der kan løftes.

- *Ad 5) Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne:* Pt. arbejder jobcentret med et projekt ”En håndholdt indsats”, hvor et element er dannelse af netværk og klynger imellem virksomhederne, hvor de udveksler viden om ansættelse af handicappede. Denne del af projektet giver værdi for virksomhederne, og er med til at få flere i job. Det anbefales derfor, at dette fortsætter og grundelementet heri udvikles med flere virksomheder.

En naturlig forudsætning for udvikling af handicapindsatsen er at relevante parter erfaringer og viden inddrages i det videre arbejde. Eksempelvis foregår de to projekter, som jobcentret arbejder med, i et tæt samarbejde med Dansk Handicapforbund. Desuden at samarbejdspartnere, kommunens forskellige råd og interesseorganisationer høres ved nye tiltag og politikker.

Punkt 8: Praktikker, løntilskud og voksenlærlinge 1. kvartal 2018

06/17126

Resumé

Forvaltningen udarbejder kvartalsvist en oversigt over kommunens anvendelse af virksomhedspraktikker og job med løntilskud. Der vil desuden være en oversigt over IGU-pladserne.

Oversigten indeholder antallet af borgere, der er ansat i praktik eller løntilskud i private, kommunale, regionale og statslige virksomheder samt foreninger, organisationer og selvejende organisationer.

Herudover bliver Koldings Arbejdsmarkedsråd orienteret om kommunens anvendelse af voksenlærlinge pr. maj 2018.

Oversigten vil blive præsenteret på mødet.

Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 9: Nyt fra medlemmerne

18/1065

Resumé

For at sikre en maksimal inddragelse af Koldings 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 21-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 10: Nyt fra forvaltningen

18/1065

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 21-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Virksomhedssamarbejder, maj 2018

Status på integrationsområdet, juni 2018.pdf

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet juni 2018

Status på arbejdsmarkedsområdet, juni 2018

Bilag - Del 3 - status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen

Budget og Regnskab for juni 2018