

# REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 22-06-2022

**Mødedato** Onsdag d. 22. juni 2022 kl. 15:00

**Mødested** Business Kolding

**Mødedeltagere** Villy Søvndal, Birgitte Munk Grunnet, Trille Nikolajsen, Jens Lund, Jakob Højbjerg Holm, Peter Thuesen Andersen, Ravi Willesen, Annette Vittrup, Per Lynnerup, Henrik Sig, Brian Dall, Peder Madsen, Frank Eisby, Morten Kaj Hansen, Heino Svenningsen, Søren Frandsen, Niels Egelund, Morten Bjørn Hansen, Rasmus Lund-Sørensen, Dorte Møller Vistesén

## Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse: Tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft.....	3
Strategi for uddannelse og opkvalificering - perspektiver fra arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner.....	6
Bæredygtigt arbejdsliv - status og forslag til fremadrettet plan.....	8
Årshjul for temadrøftelser og emner på dagsordenen i Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	11
Nyt fra medlemmerne.....	13
Nyt fra forvaltningen.....	14

# Punkt 1: Temadrøftelse: Tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft

22/7395

## Resumé

En historisk høj beskæftigelse præger Danmark, hvilket stiller krav om at arbejde med at skabe plads til alle ledige på arbejdsmarkedet. Denne indsats kan dog ikke alene dække behovet for specialiseret og faglært arbejdskraft, og der er brug for også at kunne tiltrække ny arbejdskraft til virksomhederne i kommunen – som gerne må bosætte sig i Kolding.

På mødet vil et panel af oplægsholdere komme omkring udfordringen ud fra deres forskellige vinkler. Hver paneldeltager giver en pitch på 5 minutter, hvor de præsenterer hver sin faglige tilgang til emnet, og efterfølgende vil der være en samlet debat mellem paneldeltagerne og rådsmedlemmerne.

- Søren Frandsen, chef Syddansk Universitet RIO, vil indlede med at fortælle om uddannelsesinstitutioner og uddannelsesmiljøets betydning for at tiltrække og fastholde den potentielle arbejdskraft.
- Jon Noe, bosætningskonsulent, Kolding Kommune kommer omkring den analyse, der ligger til grund for arbejdet med Kolding Kommunes bosætningsstrategi.
- Morten Bjørn, direktør Business Kolding, fortæller om, hvordan virksomhederne stiller sig ift. at ansætte eks. international arbejdskraft, og hvordan kan de selv og Business Kolding spiller en aktiv rolle for at tiltrække og fastholde arbejdskraft.
- Berith Findstrup Madsen, direktør, Workindenmark slutte af med at fortælle om konkrete eksempler på rekruttering af international arbejdskraft, og hvad der kræves for at lykkes med det.

Dagens debat vil indgå i det videre arbejde i Social og Arbejdsmarkeds politiske program og indsatser.

## Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter oplæggene og de forskellige udfordringer og muligheder ved tiltrækning og fastholdelse af arbejdskraft.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2022

Rådet drøftede oplæggene, og i den efterfølgende debat var der fokus på vigtigheden af skabe netværk for nye tilflyttere, så de falder til og føler sig hjemme, og her også tænke job til ægtefælle, børnepasning, skole og fritidslivet ind. Samtidig blev vigtigheden af at brande, hvad kommunen er og kan i stedet for, hvor man vil flytte kommunen hen i form af politiske målsætninger, og i den forbindelse at der skal være en hel pakke, man tilbyder tilflyttere. Det kunne også være en mulighed for de østeuropæiske medarbejdere, der fortsat har familierne hjemme, at de fik det tilbud.

Det blev fremhævet., at mange konkurrerer om arbejdskraften for tiden, så det er vigtigt at brede ud, hvad vi kan tilbyde dem bl.a. en bedre work-life-balance end andre lande og et fladere hierarki på arbejdspladserne. Så selv om de nye medarbejdere vælger at flytte pga. arbejdsløshed (push) så skal alle kvaliteterne ved at bosætte sig også fremhæves (pull). Det blev anbefalet både at slå sig sammen med andre kommuner og i regionen, men også at bruge de nye udenlandske medarbejdere til at reklamere for virksomheden (-erne) derhjemme via egne medier.

I forhold til de studerende er det vigtigt med gode karrieremuligheder og en tidlig kontakt til virksomhederne med studiejob, men også at der på uddannelsesinstitutionerne er en kritisk masse, så det bliver både kulturelt og studiemæssigt spændende at leve og læse i byen.

## Sagsfremstilling

En historisk høj beskæftigelse præger nu Danmark. Nedenfor ses en graf for beskæftigelsen i Sydjylland dækkende perioden fra anden kvartal 2008 og til og med fjerde kvartal 2021. Tallene for beskæftigelsen i Kolding var i februar 2022 oppe på 37.942 i arbejde, hvor den tilbage i anden kvartal 2008 var på 36.981.



Ledigheden i Danmark var i marts 2022 på 2.5%, mens den i Kolding var på 2.1%. Det stiller krav om at arbejde med at skabe plads til alle ledige på arbejdsmarkedet, men denne indsats kan ikke alene dække behovet for specialiseret og faglært arbejdskraft. Der er derfor brug for også at kunne tiltrække ny arbejdskraft til virksomhederne i kommunen, og et element i denne tiltrækning må gerne være, at de nye medarbejdere også får lyst til at bosætte sig i Kolding.

#### *Rådgivning og ideudvikling*

Det nye Byråd har vedtaget et arbejdsgrundlag for 2022 – 2025 ”Fremtidens Bæredygtige Kommune”, som skal sætte retning og udstikke pejlemærker for det politiske arbejde i denne byrådsperiode.

Der er her fokus på samarbejdet med virksomhederne, og at kommunen og dens samarbejdspartnere gør en fælles indsats for at tiltrække den nødvendige arbejdskraft. Det er bl.a. formuleret i nedenstående:

*Tiltrækning: Alle partier har et ønske om mere strategisk fokus på tiltrækning af virksomheder, studier og borgere. Men samtidig skal det sikres, at byudviklingen, infrastruktur, dagtilbud/skoler, indkøb følges ad. Et eksempel på et strategisk fokus er, at vi vil have udarbejdet en særlig indsats for tiltrækning af europæisk arbejdskraft i samarbejde med erhvervslivet.*

Også i fagudvalget ”Social og Arbejdsmarked” er der opmærksomhed omkring dette område, og der ønskes inspiration og mere viden til det videre arbejde. En af Koldings Arbejdsmarkedsråds opgaver er at vejlede og rådgive i udviklingen af arbejdsmarkedspolitikken og være tænketank og idegenererende for udvalget og Byrådet omkring tendenser og udvikling på det lokale arbejdsmarked.

#### *Rekruttering og bosætning*

Rådet drøftede et element af rekrutteringsudfordringen på mødet i marts 2022, hvor der var fokus på den internationale arbejdskraft. Men emnet er så bredt, at det igen sættes på dagsordenen, denne gang dog med fokus på rekruttering generelt og i forlængelse deraf, hvordan man også får den nye arbejdskraft til at bosætte sig i kommunen.

På mødet vil et panel af oplægsholdere komme omkring udfordringen ud fra deres forskellige vinkler. Hver paneldeltager giver en pitch på 5 minutter, hvor de præsenterer hver sin faglige tilgang til emnet, og efterfølgende vil der være en samlet debat mellem paneldeltagerne og rådsmedlemmerne.

Rådsmedlemmerne vil møde følgende deltagere i paneldebatten:

- Søren Frandsen, chef Syddansk Universitet RIO, vil indlede med at fortælle om uddannelsesinstitutioner og uddannelsesmiljøets betydning for at tiltrække og fastholde den potentielle arbejdskraft.
- Jon Noe, bosætningskonsulent, Kolding Kommune kommer omkring den analyse, der ligger til grund for arbejdet med Kolding Kommunes bosætningsstrategi.
- Morten Bjørn, direktør Business Kolding, fortæller om, hvordan virksomhederne stiller sig ift. at ansætte eks. international arbejdskraft, og hvordan kan de selv og Business Kolding spiller en aktiv rolle for at tiltrække og fastholde arbejdskraft.
- Berith Findstrup Madsen, direktør, Workindenmark slutte af med at fortælle om konkrete eksempler på rekruttering af international arbejdskraft, og hvad der kræves for at lykkes med det.

Dagens debat vil indgå i det videre arbejde i Social og Arbejdsmarkeds politiske program og indsatser.

## **Bilag**

Præsentation om bosætning for Kolding Arbejdsmarkedsråd 22.06.2022.pdf

WIDK - enkelt slide.pptx

## **Punkt 2: Strategi for uddannelse og opkvalificering - perspektiver fra arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner**

22/9071

### **Resumé**

Efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft er høj på tværs af brancher, og manglen på faglærte er ikke kun et fremtidsscenario, men kendetegnende for arbejdsmarkedet lige nu. Det er samtidig en mangel, som inden for mange fagområder kun bliver større de kommende år.

Uddannelse og opkvalificering er en af vejene til at få ledige i job i Kolding og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft. Det kræver et stærkt samarbejde med byens virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer.

Udvalget for Social og Arbejdsmarked har besluttet, at der skal udarbejdes en strategi for uddannelse og opkvalificering, og som led i dette arbejde ønsker de input fra Koldings Arbejdsmarkedsråd.

For at få inspiration til drøftelsen og kvalificeringen af den nye ”Strategi for uddannelse og opkvalificering” vil der blive holdt tre oplæg som optakt til drøftelsen. Rådet vil høre oplæg, der belyser forskellige aspekter omkring, hvad opkvalificering kan være af både personlig og faglig art, og hvordan der bedst tænkes omkring at tilgodese både virksomheder og medarbejderes behov.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Social og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter oplæggene, og

at rådet kommenterer og kommer med input til udkastet til Strategi for uddannelse og opkvalificering.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2022**

Rådet drøftede oplæggene og de behov og muligheder, der er for opkvalificering. I drøftelsen blev den personlige opkvalificering bl.a. fremhævet, da virksomheden ofte selv fylder den faglige viden på medarbejderne. I forlængelse af denne udfordring blev behovet for at gøre en særlig indsats for at få de unge introduceret godt ind på arbejdsmarkedet. Her blev bl.a. mulighederne for job på plejehjemmene fremhævet, og også de unge, som kombinerer skolegang med nogle dages ophold på en virksomhed hver uge.

I forhold til selve strategien, afleverede FOA nedenstående høringsvar:

Side 1, 4 afsnit.

Her bør være noget om at der skal være uddannelsesmuligheder hele året og ikke kun ”så-længe-der-er-penge-i-kassen”

Side 2, 1. afsnit:

Der bør indskrives at der satset også på at borgerne kan blive udd. i ledighedsperioden (og ikke skal vente) vi har kørt projekter på denne mulighed. (og har haft gode resultater)

Side 2, 7. afsnit:

Sætningen: ”Den ledige skal passe til virksomhedens kultur og værdier”. Bør slettes, den giver ingen mening og vi ved det dybest set ikke før borgeren har været i virksomheden.

Side 4, 3. afsnit:

Her bør tilføjes noget om Job-VEU, det har vi brugt tidligere med gode resultater (og har kørt projekt på det), der bør også tilføjes noget om mulighed for revalidering og dermed bringe borgere videre til fremtidig fast arbejde og ”gode skatteborgere”

Side 4, afsnit 6:

Kort bør slettes i sætningen: ”Derfor er første prioritet kort og målrettet...”. der er stor forskel på de enkelte brancher ift. hvad er kort og langt og der vil være en henstilling til medarbejderne på Jobcenteret at det kun er korte kurser der er mulige.

### **Sagsfremstilling**

*Indledning*

Efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft er høj på tværs af brancher, og manglen på faglærte er ikke kun et fremtidsscenario, men den virkelighed som kendetegner arbejdsmarkedet lige nu. Det er samtidig en mangel, som inden for mange fagområder kun bliver større de kommende år. I 2030 forventes der at mangle ca. 78.000 faglærte medarbejdere på det danske arbejdsmarked – værst ser det ud inden for sundhedsområdet, der kommer til at mangle 25.000 faglærte[1]. For Kolding Kommune vil det omregnet betyde en mangel på 400 faglærte medarbejdere.

#### *Uddannelse og opkvalificering er nøglen*

Uddannelse og opkvalificering er en af vejene til at få ledige i job i Kolding og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft. Det kræver et stærkt samarbejde med byens virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer.

#### *Kolding skal have en strategi for opkvalificering*

Social og Arbejdsmarked har besluttet, at der skal udarbejdes en strategi for uddannelse og opkvalificering, og som led i dette arbejde ønsker de input fra Koldings Arbejdsmarkedsråd. Rådet drøftede emnet på mødet i marts 2022, og input fra denne drøftelse er taget med i arbejdet med at skrive det første udkast til strategien.

#### *Virksomhedernes behov og udfordringer ved opkvalificering*

For at sikre at opkvalificeringen sker på bedst muligt måde, er det centralt, at der er tæt dialog mellem de parter, der alle har en aktie i opgaven. Dvs. virksomhederne, uddannelsesinstitutionerne, a-kasserne og jobcentret. Her er fokus både på at dække de umiddelbare behov for at lære nyt, men også sammen at kunne spotte, hvad der kan blive brug for fremover. Desuden er der behov for, at tilrettelægge kurser og forløb så smidigt og fleksibelt som muligt og sammen skabe løsninger, der sikrer at både ledige og medarbejdere gennemfører opkvalificeringen på en måde, som passer ind i både arbejdsliv og privatliv.

#### *Tre vinkler på emnet – inspiration og ideer*

For at få inspiration til drøftelsen og kvalificeringen af den nye ”Strategi for uddannelse og opkvalificering” vil der blive holdt tre oplæg som optakt til drøftelsen. Rådet vil høre oplæg, som belyser forskellige aspekter omkring, hvad opkvalificering kan være af både personlig og faglig art, og hvordan der bedst tænkes omkring at tilgodese både virksomheder og medarbejders behov.

- Søren Jaedicke Christiansen fra ECM Industries vil fortælle om virksomhedens indsats omkring uddannelse og opkvalificering som led i deres rekrutteringsstrategi med fokus på ”fra ufaglært til faglært”. Oplægget vil komme omkring praktik og fritidsjobs til folkeskoleelever, brug af uddannelsesordninger som Ny Mesterlære, voksenlærlinge og EUX, løft af basale kompetencer og hjælp til ordblindhed.
- Dorte Jørgensen fra Kolding Kommunes seniorområde vil fortælle om opkvalificeringsforløbet ”KLAR TIL SOSU”, som er en indgang til ufaglært beskæftigelse eller elevaftale i social- og sundhedsfaget.
- Susanne Helle Hansen fra AMU SYD vil fortælle om ”KLAR TIL JOB” og ”Arbejdsliv 360”, som er opkvalificeringsforløb til henholdsvis tosprogede ledige og ledige med behov for udvikling af basale faglige og personlige kompetencer som et skridt på vejen mod at komme i job.

#### *Kommentarer fra Social og Arbejdsmarkeds drøftelse af strategien*

På Social og Arbejdsmarkeds første drøftelse af udkastet blev det bl.a. kommenteret, at man ønsker et stærkere fokus på arbejdet med at få flere ufaglærte over til at blive faglærte. Dvs. at man støtter mere op omkring medarbejderne og de virksomheder, hvor de er ansat med information om mulighederne for dette.

Strategien forventes endelig vedtaget af Social og Arbejdsmarked på den anden side af sommerferien.

---

[1] IRIS Group og HBS Economics, september 2021

## **Bilag**

UDKAST\_strategi\_uddannelse\_opkvalificering\_maj2022

2022 - SHH - Koldings arbejdsmarkedsråd.pptx

Strategi for uddannelse og opkvalificering - Klar til SOSU.pptx

## Punkt 3: Bæredygtigt arbejdsliv - status og forslag til fremadrettet plan

21/15849

### Resumé

Over de seneste år har det været øverst på dagsordenen at styrke Jobcenter Koldings samarbejde og relationer med virksomhederne. Fokus har været på at yde en forbedret indsats ved rekruttering og servicering af virksomhederne. I takt med at ledigheden er faldet markant er der kommet stadig mere fokus på, hvordan der kan arbejdes med ”et bæredygtigt arbejdsliv”. Der skal tænkes og handles anderledes, end man plejer at gøre i andre beskæftigelsesindsatser.

I august 2021 besluttede Arbejdsmarkedsudvalget derfor at igangsætte fire initiativer, der skulle fremme virksomhedernes engagement i et bæredygtigt arbejdsliv ved at styrke det brede alliancesamarbejde på tværs af beskæftigelse, erhverv, socialøkonomi, uddannelse og arbejdsmarkedets parter. Det var et nyt initiativ, som skulle køre i en treårig periode for at afprøve nogle nye tilgange til området. Koldings Arbejdsmarkedsråd valgte i september 2021 at bakke op om den fælles målsætning, ved tilsvarende at bevilge midler til initiativerne.

Sammenlagt valgte Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd at bevilge 600.000 kr. til uddannelses- og kommunikationsinitiativerne over årene 2021-2023:

- Arbejdsmarkedsudvalget bevilgede 19. august 2021 i alt 400.000 kr. fordelt over 3 budgetår (2021: 100.000 kr., 2022: 200.000 kr. og 2023: 100.000 kr.)
- Koldings Arbejdsmarkedsråd bevilgede 16. september 2021 i alt 200.000 kr. fordelt over 3 budgetår (2021: 50.000 kr., 2022: 100.000 kr., 2023: 50.000 kr.)

Forskellige forhold har dog forsinket realiseringen af de planlagte tiltag, og det kalder på en genvurdering og beslutningsændring om den videre proces. Social og Arbejdsmarked har besluttet, at bevillingen på 400.000 kr. til uddannelses- og kommunikationsindsatsen fra Investeringspuljen ændres til bevilling af midler til ansættelse af en konsulent til strategiske dialogmøder med virksomhederne fra juni 2022 og 1 år frem. Det indstilles til Koldings Arbejdsmarkedsråd, at bevillingen på 200.000 kr. også ændres som beskrevet i sagen.

### Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd godkender, at bevillingen på 200.000 kr. til uddannelses- og kommunikationsindsatsen ændres til bevilling af midler til ansættelse af en konsulent til strategiske dialogmøder med virksomhederne fra juni 2022 og 1 år frem.

### Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2022

Punktet blev taget af dagsordenen.

### Sagsfremstilling

#### *Indledning og tilbageblik*

Over de seneste år har det været øverst på dagsordenen at styrke Jobcenter Koldings samarbejde og relationer med virksomhederne. Fokus har været på at yde en forbedret indsats ved rekruttering af medarbejdere men også få flere og forbedrede praktikforløb, som fik de ledige i job og sikrede virksomhederne nye ansættelser.

Indsatserne har været en styrket dialog med virksomhederne bl.a. med to årlige servicekald, forbedring af jobdatingarrangementer og stadig mere specialiserede webinarer. Desuden er der blevet oprustet omkring kommunikation og udsendelse af nyhedsbreve og tilstedeværelse på sociale medier.

#### *Et bæredygtigt arbejdsliv – også for de sidste ledige*

I takt med at ledigheden er faldet markant er der kommet stadig mere fokus på, hvordan der kan arbejdes med ”et bæredygtigt arbejdsliv”. Ud fra en kommunal beskæftigelsesvinkel har et fokus på den debat været, hvordan der kan

samarbejdes med virksomhederne om at skabe rammerne, så de sidste ledige også kan få en plads på arbejdsmarkedet. Den gruppe, som endnu ikke har fået fodfæste på arbejdsmarkedet, er præget af at have andre udfordringer end blot ledighed, og der er derfor ikke blot tale om en opkvalificering for at gøre dem klar. Der skal tænkes og handles anderledes, end man plejer at gøre i andre beskæftigelsesindsatser.

#### *Fire nye initiativer i samarbejde med virksomhederne*

I august 2021 besluttede Arbejdsmarkedsudvalget derfor at igangsætte fire initiativer, der skulle fremme virksomhedernes engagement i et bæredygtigt arbejdsliv ved at styrke det brede alliancesamarbejde på tværs af beskæftigelse, erhverv, socialøkonomi, uddannelse og arbejdsmarkedets parter. Det var et nyt initiativ, som skulle køre i en treårig periode for at afprøve nogle nye tilgange til området.

Koldings Arbejdsmarkedsråd valgte i september 2021 at bakke op om den fælles målsætning, ved tilsvarende at bevillige midler til initiativerne, som er:

- Strategiske dialogmøder med virksomhederne om bæredygtig jobskabelse
- Uddannelse for mellemledere
- Netværk mellem virksomheder
- Kommunikation og videndeling.

Sammenlagt valgte Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd at bevillige 600.000 kr. til uddannelses- og kommunikationsinitiativerne over årene 2021-2023:

- Arbejdsmarkedsudvalget bevilgede 19. august 2021 i alt 400.000 kr. fordelt over 3 budgetår (2021: 100.000 kr., 2022: 200.000 kr. og 2023: 100.000 kr.)
- Koldings Arbejdsmarkedsråd bevilgede 16. september 2021 i alt 200.000 kr. fordelt over 3 budgetår (2021: 50.000 kr., 2022: 100.000 kr., 2023: 50.000 kr.)

#### *Status – de fire initiativer*

Forskellige forhold har dog forsinket realiseringen af de planlagte tiltag, og det kalder på en genvurdering og beslutningsændring om den videre proces.

#### *Manglende finansiering af strategiske dialogmøder*

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte sammen med bevillingen til uddannelses- og kommunikationsinitiativerne også et budgetudvidelsesforslag om investering i de strategiske dialogmøder på i alt 2 mio. kr. (2 årsværk over 2 år). Forslaget blev dog ikke prioriteret af Byrådet i forbindelse med Budgetaftale 2022-2025, og er derfor ikke realiseret.

Den manglende finansiering af de strategiske dialogmøder har betydet, at jobcentrets omstilling til den fornyede dialog om bæredygtig jobskabelse med virksomhederne, udvikling af mellemlederuddannelse og medfølgende netværksdannelse og kommunikation, er foregået i et andet og langsommere tempo.

#### *Afbrudt samarbejde med erfaren ekstern aktør*

Udviklingen af mellemlederuddannelsen for virksomheder og uddannelsesinstitutioner var betinget og motiveret af et tæt samarbejde med en erfaren ekstern aktør. Samarbejdet blev afbrudt i efteråret 2021, da aktøren fik andet job. Forvaltningen er i dialog med relevante uddannelsesinstitutioner om ny aftale om udvikling af en uddannelse for mellemledere.

Dette har medført behovet for en ændring af planerne og de tidligere fremlagte forslag, og der lægges derfor op til at foretage enkelte tilretninger.

#### *Processen fremadrettet – en dedikeret konsulent*

For at sikre hurtigere fremdrift i dialogen om bæredygtig jobskabelse med virksomhederne og udvikling af lederuddannelsen foreslås det, at de bevilligede 600.000 kr. anvendes til ansættelse af en projektkonsulent, der er dedikeret og gennemgående i de strategiske dialogmøder omkring arbejdet med det bæredygtige arbejdsliv, tovholder på fremdriften af den øvrige indsats og sparringspartner for de relevante aktører omkring eksempelvis uddannelse,

netværksdannelse og kommunikation af de gode historier – igen i relation til indsatsen for at fremme det bæredygtige arbejdsliv.

Vedkommende vil blive placeret i et tæt samarbejde med medarbejderne i Virksomhedsservice, for at sikre der tages udgangspunkt i de tilgange, der er skabt inden for de sidste år. Den nye medarbejder skal derfor arbejde med at skabe en udvikling og en omstilling, der bygger videre på dette, men samtidig også sikre, at den viden, der skabes i projektperioden, bliver implementeret i afdelingen.

Det er tanken at gå efter at ansætte en medarbejder med en erhvervsprofil, som kan bidrage med denne tilgang ind i arbejdet. De afsatte midler finansierer de første 12-14 måneders lønudgift til konsulentfunktionen, hvorefter jobcentret finansierer lønudgiften inden for budgetrammen. Den nye medarbejder vil blive introduceret til Koldings Arbejdsmarkedsråd, og der lægges op til, at vedkommende kan bruge rådets medlemmer til sparring og rådet som et vidensforum.

#### *Prøvehandling – 10 strategiske virksomhedsbesøg*

For at kvalificere tilgangen til de kommende strategiske dialogmøder, så virksomhederne støttes bedst muligt i deres udvikling, rekruttering og opkvalificering, har Jobcenter Kolding, Socialøkonomi og Business Kolding taget initiativ til en prøvehandling.

Gennem minimum 10 strategiske virksomhedsbesøg, skal virksomhedernes behov og eventuelle løsningsforslag vedrørende kvalificeret arbejdskraft afdækkes. Erfaringerne fra prøvehandlingen vil efterfølgende danne grundlag for den videre dialog og understøttelse af den større kreds af virksomheder. Projektkonsulenten skal arbejde videre med den indsamlede viden og fortsat have en tæt relation til Business Kolding.

Social og Arbejdsmarked besluttede på møde d. 11. maj 2022, at bevillingen på 400.000 kr. til uddannelses- og kommunikationsindsatsen fra Investeringspuljen ændres til bevilling af midler til ansættelse af en konsulent til strategiske dialogmøder med virksomhederne fra juni 2022 og 1 år frem.

Samtidig indstilles det til Koldings Arbejdsmarkedsråd, at bevillingen på 200.000 kr. til uddannelses- og kommunikationsindsatsen ændres til bevilling af midler til ansættelse af en konsulent til strategiske dialogmøder med virksomhederne fra juni 2022 og 1 år frem.

## **Bilag**

Bæredygtigt arbejdsliv i Kolding - nye initiativer

Dagsordenpunkt AU\_Bæredygtigt arbejdsliv - statu\_10-05-2022 10-06-25.PDF

# Punkt 4: Årshjul for temadrøftelser og emner på dagsordenen i Koldings Arbejdsmarkedsråd

22/7395

## Resumé

På rådets møde i marts var der sat en sag på dagsordenen med input til planlægningen af de emner og temadrøftelser, som rådet skal drøfte på det kommende møder.

Der er efterfølgende sendt forskellige emner ind fra rådets medlemmer. Det foreslås, at listen løbende opdateres, og alt efter de udfordringer, der pt. er på arbejdsmarkedet, bliver de enkelte emner udvalgt og sat på dagsordenen.

## Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at rådet drøfter emnerne, og at listen løbende opdateres.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2022

Rådet drøftede forskellige nye emner, og der tilføjes følgende til listen:

- Hjemløshed i Kolding. Hvor mange drejer det sig om og hvilken aldersgruppe? Social og Arbejdsmarked skal til at arbejde med en ny strategi for området, og det kunne være i relation det til, at det også bliver dagsordenssat i rådet.
- Lavkonjunktur, hvordan kan man forberede sig på, at det vender, og der kommer tilbagegang for virksomhederne og på arbejdsmarkedet.
- Generation Z, et tema om de unge med forskellige vinkler og invitere nogle af dem ind og fortælle, i stedet for at det blot tales om dem.
- Kolding søger om at blive en af de fire kommuner, der bliver frisat på beskæftigelsesområdet. Hvis ansøgningen bliver godkendt, bliver emnet sat på dagsordenen.
- På arbejdsmarkedet på ændrede vilkår: Hvis man bliver syg eller ikke længere kan varetage sit arbejde, hvilke muligheder er der for opkvalificering, omskoling, fleksjob og andet.

## Sagsfremstilling

På rådets møde i marts var der sat en sag på dagsordenen med input til planlægningen af de emner og temadrøftelser, som rådet skal drøfte på det kommende møder.

Der er efterfølgende sendt forskellige emner ind fra rådets medlemmer. Det foreslås, at listen løbende opdateres, og alt efter de udfordringer, der pt. er på arbejdsmarkedet, bliver de enkelte emner udvalgt og sat på dagsordenen.

### *Emner til temadrøftelser*

- *Socialøkonomi*: Hvad kendetegner disse virksomheder? Hvilket arbejdsliv har de ansatte der? En ekstra vinkel på emnet kunne være ud fra antallet af handicappede i job i Kolding. Hvorfor er det lykkes, og kan man gøre mere af det?
- *Grøn omstilling og arbejdskraft*: Opfølgning på temadrøftelsen fra juni.
- *Flere skal med version 3*: Forventningsafstemning om hvad en virksomhed kan løse, og hvad der evt. skal tilbydes hjælp til. De forskellige kompenserende ordninger og muligheder for succes, alt efter hvilke slags virksomheder der er tale om.
- *Ukrainske flygtninge*: Hvordan man kan arbejde med alternative løsninger på de udfordringer, det giver. Og hvis vi får dem i job, hvad gør vi så, når de rejser hjem igen?
- *Mennesker med handicap og arbejdsmarked*: Der er 49.000 mennesker med handicap, som er klar til at træde ind på arbejdsmarked. Hvad gør vi i Kolding Kommune? [Link til artikel - Danmark mangler arbejdskraft imens 49000](#)

### [med handicap er klar til job](#)

- *Fremtidens arbejdsmarked*: Hvordan tiltrækker og fastholder vi de unge til jobbene? Hvordan tænker vi kreativt omkring opgaveløsningen i en tid med mangel på hænder? Hvordan kommer vi omkring integrationsudfordringer, når vi leder efter ledige hænder? Hvordan kan vi tilbyde mere attraktive arbejdsliv, der matcher den enkeltes privatliv bedre?
- 50+ - fokus på at få denne gruppe af ledige ud også. Evt. ved deltagelse af forskellige netværksorganisationer.

### **Tilføjelse til sagsfremstilling**

## **Punkt 5: Nyt fra medlemmerne**

22/7373

### **Resumé**

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

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2022**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 6: Nyt fra forvaltningen**

22/7375

### **Resumé**

Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen vil på mødet give en orientering om nyt fra forvaltningen.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Social- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 22-06-2022**

Mette Byskov orienterede om modtagelsen af ukrainere, og at man fortsat afventer en udmelding om, hvordan tidlig pension skal udmøntes på beskæftigelsesområdet. Der sendes en mail ud til rådsmedlemmerne omkring flytning af mødet i december.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedschef, Mette Byskov, vil på mødet orientere om:

- Status på implementering af ret til tidlig pension (Arnepensionen)
- Status på modtagelsen af ukrainske flygtninge i Kolding
- Mulighed for at ændre på datoen for rådets møde i december fra d. 18. december til d. 15. december
- Budget/regnskab for Koldings Arbejdsmarkedsråd
- Status på arbejdsmarkedsområdet (dagsordenspunkt fra Social og Arbejdsmarkeds møde 7. juni 2022).

### **Bilag**

Dagsordenpunkt\_1\_Status på arbejdsmarkedsområde\_15-06-2022.PDF

Budget\_regnskab\_juni2022\_Koldings\_Arbejdsmarkedsråd