

# REFERAT Koldings Arbejdsmarkedsråd d. 14-09-2017

**Mødedato** Torsdag d. 14. september 2017 kl. 15:00

**Mødested** Udvalgslokalet

**Mødedeltagere** Mette Balsby, Jens Lund, Frank Grevelund, Ida Merethe Jørgensen (Fravær), Anders Petersen, Kirsten Jensen (Fravær), Helle Due Riley (Fravær), Annette Vittrup, Yrsa Mastrup, Lis Ravn Ebbesen (Fravær), Peter Thuesen Andersen, Michael Petterson, Tove Lykke Gæmelke, Per Lynnerup

## Indholdsfortegnelse

Indstilling af nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	3
Temadrøftelse - kompetenceudvikling i interkulturel forståelse.....	4
Medfinansiering af kompetenceudvikling i interkulturel forståelse.....	5
Ideoplæg - netværk for ledige seniorer.....	7
Status og udvikling på projekt uddannelsesambassadør.....	9
Ét sammenhængende forløb for borgere med hjernerystelse.....	12
Status på projekt om håndholdt indsats.....	14
Status på integrationsområdet, september 2017.....	16
Status på arbejdsmarkedsområdet, september 2017.....	20
Praktikker, lønstilskud og voksenlærlinge 2. kvartal 2017.....	23
Status på mål i beskæftigelsesplan 2017.....	24
Tillæg 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 - 2020.....	25
Budget og regnskab for Koldings Arbejdsmarkedsråd.....	27
Nyt fra medlemmerne.....	28
Nyt fra forvaltningen.....	29

# **Punkt 1: Indstilling af nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd**

16/20603

## **Resumé**

Der indstilles et nyt medlem til Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Per Lynnerup, Technical & Managing Director hos Teccluster, indtræder som medlem i Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## **Sagsfremstilling**

Det private erhvervsliv har mulighed for at have op til tre repræsentanter i Koldings Arbejdsmarkedsråd. Der har hidtil været besat to pladser, men ved årsskiftet stoppede murermester Jens M. Andersen.

Som nyt medlem indstilles Per Lynnerup, Technical & Managing Director hos Teccluster. Der indstilles ikke en suppleant.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 23-08-2017**

Godkendt.

## **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Godkendt.

## **Punkt 2: Temadrøftelse - kompetenceudvikling i interkulturel forståelse**

15/12505

### **Resumé**

I efteråret 2016 gennemførte Integrationsafdelingen i samarbejde med Aperian Global ([www.aperianglobal.com](http://www.aperianglobal.com)) et pilotprojekt, som satte fokus på det mellemrum, der kan være mellem dansk kultur på arbejdspladsen og flygtninges arbejdsmetoder, vaner og traditioner.

Det samlede kulturtræningsforløb skal gøre den enkelte flygtning klogere på, hvordan de mest effektivt kan samarbejde med danske kolleger. De vil lære om danske værdier, vaner og få gode råd om, hvordan de bedst muligt kan integrere sig på det danske arbejdsmarked.

For at sikre synergi og helhedstænkning er det vigtigt at også virksomhedernes fokus på kulturforståelse skærpes.

Forløbet til virksomhederne vil primært rette sig mod brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft og hvor der ikke er høje krav til de faglige indgangsforudsætninger. (lager- og logistik, landbrug, rengøring og service, hotel og detailbranchen)

På mødet vil der være et oplæg omkring projektet og metoden til kulturforståelse.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at oplægget drøftes.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Oplægget blev drøftet og taget til efterretning.

# Punkt 3: Medfinansiering af kompetenceudvikling i interkulturel forståelse

16/11917

## Resumé

I efteråret 2016 gennemførte Integrationsafdelingen i samarbejde med Aperian Global ([www.aperianglobal.com](http://www.aperianglobal.com)) et pilotprojekt, som satte fokus på det mellemrum, der kan være mellem dansk kultur på arbejdspladsen og flygtninges arbejdsmetoder, vaner og traditioner.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på sit møde i juni 2016 at implementere projektet som et led i at få flere flygtninge i arbejde og afsatte i den forbindelse 470.000 kr. til at 100 flygtninge kan få udarbejdet en profil, deltage i et kulturtræningsforløb samt 2 coachsamtaler.

Tilbuddet fra Aperian Global ([www.aperianglobal.com](http://www.aperianglobal.com)) indeholdt også et tilbud, som retter sig mod virksomheder og medarbejdere i integrationsafdelingen. Disse forløb er forsøgt finansieret via pulje- og fondsmidler. Det har ikke været muligt at skaffe den fornødne finansiering på ca. 200.000 kr.

Arbejdsmarkedsudvalget har besluttet at afsætte 100.000,-kr. fra integrationsbudgettet og der søges Koldings Arbejdsmarkedsråd om 100.000,- kr.

## Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Kolding Arbejdsmarkedsråd bevilger 100.000 kr.

## Sagsfremstilling

I efteråret 2016 gennemførte Integrationsafdelingen i samarbejde med Aperian Global ([www.aperianglobal.com](http://www.aperianglobal.com)) et pilotprojekt, som satte fokus på det mellemrum, der kan være mellem dansk kultur på arbejdspladsen og flygtninges arbejdsmetoder, vaner og traditioner.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på sit møde i juni 2016 at implementere projektet som et led i at få flere flygtninge i arbejde og afsatte i den forbindelse 470.000 kr. til at 100 flygtninge kan få udarbejdet en profil, deltage i et kulturtræningsforløb samt 2 coachsamtaler.

Tilbuddet fra Aperian Global ([www.aperianglobal.com](http://www.aperianglobal.com)) indeholdt også et tilbud, som retter sig mod virksomheder og medarbejdere i integrationsafdelingen. Disse forløb er forsøgt finansieret via pulje- og fondsmidler. Det har ikke været muligt at skaffe den fornødne finansiering på ca. 200.000 kr.

Arbejdsmarkedsudvalget har besluttet at afsætte 100.000,-kr. fra integrationsbudgettet under Arbejdsmarkedsudvalget, og der søges Koldings Arbejdsmarkedsråd om 100.000,- kr.

### *Indhold i arbejdet med kulturforståelse*

#### *Flygtninge*

Læringsforløbet skal hjælpe den enkelte flygtning med hurtigt at ”knække de kulturelle koder og de 100 flygtninge får tilbudt:

- Deres egen personlige kulturelle profil, som kan sammenlignes med den gennemsnitlige danske profil,
- Et kulturtræningsforløb (5 forløb med 20 deltagere)
- 2 individuelle coachingsessioner.

Det samlede kulturtræningsforløb skal gøre den enkelte flygtning klogere på, hvordan de mest effektivt kan samarbejde med danske kolleger. De vil lære om danske værdier, vaner og få gode råd om, hvordan de bedst muligt kan integrere sig på det danske arbejdsmarked. De vil desuden få viden om hvordan de kommunikerer mest effektivt med danskere og om, hvordan deres handlinger ses gennem en dansk kulturel brille.

Forløbet vil blive tilbudt til flygtninge, som *har* været i praktikforløb, løntilskud eller ordinær beskæftigelse i Danmark, og/eller hvor der *er* indgået aftale om et forløb på en virksomhed. Dette skal sikre, at der er nogle erfaringer, som kan sættes i spil i læringsforløbet og relevansen af forløbet skærpes når den enkelte flygtning indenfor en kort tidshorisont skal i gang med et forløb på en virksomhed.

#### *Den virksomhedsrettede del*

For at sikre synergi og helhedstænkning er det vigtigt at også virksomhedernes fokus på kulturforståelse skærpes.

Forløbet til virksomhederne vil primært rette sig mod brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft og hvor der ikke er høje krav til faglige indgangsforudsætninger. (Lager- og logistik, landbrug, rengøring og service, hotel og detailbranchen). Der vil blive arbejdet med en model, hvor forløbet tilbydes til én virksomhed indenfor hver af ovenstående brancher, og virksomhederne inviterer andre virksomheder fra branchen til at deltage i arrangementet, som skal afvikles som et bruncharrangement ude på den pågældende virksomhed.

Arrangementet vil primært rette sig mod mellemledere, som har noget praktisk erfaring, som kan sættes i spil på kurset.

## **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Bevillingen blev godkendt.

## **Punkt 4: Ideoplæg - netværk for ledige seniorer**

17/14852

### **Resumé**

Jobcenter Kolding vil udvikle indsatsen for ledige dagpengemodtagere på 50+ gennem etablering af et målrettet virksomhedsnetværk. Tilgangen er baseret på frivillig deltagelse af såvel virksomheder som ledige seniorer.

I konstruktionen er der en tæt kobling til Kolding Kommunes fokus på civilsamfundet og frivillighed. Her er der mulighed for at etablere en værdiskabende aktivitet, der trækker på de 2 perspektiver, som kan hænge sammen med jobcentrets løsning af kerneopgaven, defineret ved at få ledige i arbejde.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at rådet drøfter henvendelsen, og

at rådet beslutter, om projektet skal igangsættes.

### **Sagsfremstilling**

Jobcenter Kolding har igennem de sidste år, i samarbejde med Senior Erhverv Trekanten, arrangeret jobsøgningskurser specielt rettet mod seniorers behov. Eksempelvis kommer der i efteråret 2017 et forløb for ledige mænd på 50+, hvor indholdet fokuserer på uopfordrede ansøgninger, formulering af CV og ansøgninger, brancheskift mm.

Forløbet arrangeres i samarbejde med en ekstern konsulent og Senior Erhverv Trekanten, og skal ses i forlængelse af den indsats, der er iværksat for hyppigere samtaler for langtidsledige.

I sammenhæng hermed vil Jobcenter Kolding arbejde videre med målgruppen af seniorer. Nærmere betegnet ved etablering af et netværk for seniorer, både mænd og kvinder, på dagpenge. På virksomhedssiden skal netværket bygges op omkring virksomheder og erhvervsfolk med interesse for de kompetencer og erfaringer, ledige seniorer kan besidde.

Netværkets drift skal basere sig på frivillig deltagelse, både for virksomheder og ledige. Frivilligheden skal dog samtidig bære præg af en forpligtelse på deltagelse i netværket, hvilket betyder at de vanlige normer omkring "ret og pligt" søges erstattet af værdi og egen motivation.

Den faglige del af netværket drives på frivillig basis af erhvervsfolk fra Kolding Kommune. Der er kommet en interessetilkendegivelse på at deltage og medvirke til facilitering af netværket. Et netværk, hvor man deltager fordi det giver værdi, og ikke af pligt.

Facilitatoren er derved også væsentligt involveret i løbende at få virksomheder eller erhvervsfolk med ind i det forpligtende fællesskab. Med andre ord vil vi derved udnytte eksisterende relationer erhvervsfolk imellem for at styrke netværket.

Jobcentrets rolle vil bestå i at understøtte med administrative timer, eksempelvis indkalde til aktiviteter, adresselister mm. Det kan naturligvis arbejdes i retning af at netværket med tiden bliver mere selvkørende, men i en opstartsfasen vil det være gavnligt med administrativ support for at få netværket i gang.

Dertil kommer opgaven med at få motiveret de pågældende ledige til at opsøge netværket og få det afprøvet. Endeligt kan Jobcentret arbejde med de redskaber som opkvalificering, virksomhedspraktikker og løntilskud, der kan understøtte ansættelsen i ordinært job i netværket.

I konstruktionen er der en tæt kobling til Kolding Kommunes fokus på civilsamfundet og frivillighed. Her er der mulighed for at etablere en værdiskabende aktivitet, der trækker på de 2 perspektiver, som kan hænge sammen med jobcentrets løsning af kerneopgaven, defineret ved at få ledige i arbejde.

Efterhånden som konceptet udvikles, kan der opstå mulighed for ansøgninger til Koldings Arbejdsmarkedsråd, til understøttelse af konkrete aktiviteter i netværket.

Det skal afslutningsvist bemærkes, at der pr. juni 2017 er 385 ledige dagpengemodtagere på 50+.

## **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Projektet blev godkendt.

## Punkt 5: Status og udvikling på projekt uddannelsesambassadør

16/21991

### Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget har en ambition om, at flere ufaglærte ledige skal tage imod et uddannelsesløft, der kan gøre dem faglærte. I bestræbelserne på at indfri denne ambition blev 'projekt uddannelsesambassadør' igangsat i marts 2017.

Uddannelsesambassadørens fire kerneaktiviteter er:

- Spredte viden omkring uddannelsesløftet i jobcentret.
- Rådgive, vejlede og motivere ledige, som er i målgruppen for uddannelsesløftet.
- Sparringspartner og rådgiver for jobcentrets ledelse.
- Etablere og vedligeholde samarbejde med VEU-centret, uddannelsesinstitutioner og a-kasser omkring uddannelsesløftet.

Aktiviteter både internt og eksternt på Jobcenter Kolding er igangsat og her følger en status og en beskrivelse af den udvikling, der har fundet sted inden for nogle af aktiviteterne i projektet.

På mødet vil der være et kort oplæg fra Arbejdsmarkedskontor Syd.

### Status

I 2017 til og med august måned er der igangsat 11 uddannelsesløft og ét løft venter i september. I forhold til opstart og uddannelse fordeler de sig således:

- Januar: 1 indkøbsassistent (IBC), 1 salgsassistent (IBC) og 3 pædagogisk assistentuddannelse (UC Syd).
- Marts: 1 kontoruddannelse med speciale i administration (IBC).
- Maj: 1 kontoruddannelse med speciale i administration (IBC).
- August: 1 lageroperatør (EUC Lillebælt), 2 pædagogisk assistenter (UC Syd) og 1 handelsuddannelse med specialer (IBC).
- September: 1 serviceassistent (AMU Syd).

### Sagen behandles i

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Koldings Arbejdsmarkedsråd tager status for projektet til orientering, og

at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan arbejde videre med at konkretisere projektets aktiviteter.

### Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd har en ambition om, at flere ledige dagpengemodtagere skal løftes fra ufaglært til faglært. Dette afspejles i Kolding Kommunes beskæftigelsesplan ('Beskæftigelsesplanen 2017-2020'), hvor uddannelse og opkvalificering har et stærkt fokus. Dertil kommer samarbejdsaftalen "Flere og dygtigere faglærte", som har en helt naturlig sammenhæng til uddannelses prioriteringen i Jobcentret.

'Projekt uddannelsesambassadør' er et konkret tiltag i indfrielsen af de ambitioner. Projektet har til formål at opbygge samarbejdsstrukturer og kompetencer, så der udvikles en ny metode og nyt fokus internt i Jobcentret, hvor flere ledige løftes fra ufaglært til faglært.

Uddannelsesambassadørens fire kerneaktiviteter er:

- Udbrede viden omkring uddannelsesløftet i jobcentret
- Rådgive, vejlede og motivere ledige, som er i målgruppen for uddannelsesløftet

- Sparringspartner og rådgiver for jobcentrets ledelse
- Etablere og vedligeholde samarbejde med VEU-centret, uddannelsesinstitutioner, og a-kasser om uddannelsesløftet.

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

#### *Status*

I 2017 til og med august måned er der igangsat 11 uddannelsesløft og ét løft venter i september. I forhold til opstart og uddannelse fordeler de sig således:

- Januar: 1 indkøbsassistent (IBC), 1 salgsassistent (IBC) og 3 pædagogisk assistentuddannelse (UC Syd).
- Marts: 1 kontoruddannelse med speciale i administration (IBC).
- Maj: 1 kontoruddannelse med speciale i administration (IBC).
- August: 1 lageroperatør (EUC Lillebælt), 2 pædagogisk assistenter (UC Syd) og 1 handelsuddannelse med specialer (IBC).
- September: 1 serviceassistent (AMU Syd).

#### *Aktiviteter og udvikling - Internt på Jobcenter Kolding*

- Opkvalificeringsenheden deltager på møder med jobrådgivere for de forsikrede ledige og for sygedagpengemodtagere på regelmæssig basis. De temaer der drøftes på disse møder er temaer, som enten er efterspurgt af det enkelte team eller er temaer, som opkvalificeringsenheden anser som nødvendig viden at bibringe teamet. Jobrådgiverne får herigennem viden om muligheder for uddannelse, som kan medbringes og sættes i spil i kontaktføløbet med de ledige.
- Alle jobrådgivere og jobkonsulenter på tværs af organisationen har mulighed for at booke en repræsentant fra opkvalificeringsenheden til at deltage i en samtale med en borger. Herigennem kan der laves meget specifikke planer for uddannelsesforløb sammen med borgeren direkte. Derudover bidrager disse samtaler til at opkvalificeringsenheden får indgående viden om, hvilke områder indenfor uddannelse og opkvalificering, som jobrådgiverne mangler viden omkring.
- Opkvalificeringsenheden har udarbejdet en folder om uddannelsesløftordningen, som jobrådgiver kan bruge i samtalen med borgere. Folderen kan desuden udleveres til borgere, der er i målgruppen. Folderen er udarbejdet sammen med jobrådgivere, så det sikres, at form og indhold er af størst anvendelighed for jobrådgiverne.
- Opkvalificeringsenheden arbejder på en uddannelsesside på Hercules (Kolding Kommunes intranet), hvoraf bl.a. diverse uddannelsesmuligheder for ledige vil fremgå. Uddannelsessiden vil desuden indeholde alle relevante links i forhold til uddannelse og opkvalificering, samt motivations- og vejledningsværktøjer som jobrådgivere kan benytte overfor borgere.
- Der er i juli måned afholdt et gruppearrangement for 20 forsikrede ledige med henblik på, at vejlede og motivere til uddannelse og opkvalificering. På mødet blev de ledige præsenteret for et oplæg om mulighederne for uddannelse og opkvalificering, efterfulgt af individuel vejledning.
- Der er foretaget en udsøgning af ledige over 25 år, der har tilkendegivet et ønske om at gå i voksenlære. Udsøgningen gav 37 tilkendegivelser. Efter samtaler med de ledige, der både kommer fra kontanthjælp og dagpenge, er der 9 ledige, som der nu arbejdes på at finde virksomheder til. En del af de 37 ledige havde enten selv fundet en plads/et arbejde eller have ikke længere ønske om at tage uddannelse.
- Processen for udarbejdelse af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens "Uddannelses- og Opkvalificeringsstrategi" er i gang. Processen facilliters af uddannelsesambassadøren.

#### *Aktiviteter og udvikling - Eksternt i forhold til Jobcenter Kolding*

##### *VEU-center Trekantsområdet*

- I bestræbelserne på at indfri målene i samarbejdsaftalen "Flere og dygtigere faglærte", er der arrangeret et indledende netværksmøde d. 28. august, hvor virksomheds- og praktikpladskonsulenter fra Jobcenter Kolding, IBC, AMU Syd, Hansenberg, samt VEU-center Trekantsområdet mødes. Opkvalificeringsenheden deltager som mødefacilitatorer og sparringspartnere. Formålet er at få større indsigt i, hvordan et styrket samarbejde kan bidrage til at flere borgere i Kolding bliver uddannet eller opkvalificeret.

### *Uddannelsesinstitutionerne*

- Som led i samarbejdsaftalen med IBA er der planlagt et arrangement for udenlandske dimittender, som skal bidrage til at disse enten påbegynder videreuddannelse eller kommer i beskæftigelse. Arrangementet vil indeholde oplæg, og de ledige vil få mulighed for dels at møde virksomheder og dels at modtage vejledning og hjælp til cv og ansøgning.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Godkendt.

## **Punkt 6: Ét sammenhængende forløb for borgere med hjernerystelse**

17/14334

### **Resumé**

Beskæftigelses- og Integrationsafdelingen ønsker at indgå i et samarbejde med CSV Kolding om etablering af et pilotprojekt med henblik på at forbedre situationen for borgere på sygedagpenge eller kontanthjælp med længerevarende følgevirkninger efter hjernerystelse (PCS).

Ideen og ønsket er at skabe et særligt tilbud til PCS-borgere, idet det vurderes, at hvis vi kan lykkes, så vil det mærkbart have indflydelse på målgruppens tilbagevende til job eller uddannelse.

CSV Kolding ansøger om midler til pilotprojektet. Det forventes at koste samlet godt 270.000 for 15 borgere.

Der ansøges om 100.000 kr. fra Koldings Arbejdsmarkedsråd, mens de resterende godt 170.000 kr. vil kunne findes under Arbejdsmarkedsudvalgets eksisterende budget.

CSV finansierer derudover selv udgifterne til undervisning og administration af projektet.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (14. sep. 2017)

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at projektet drøftes, og

at pengene til projektet bevilges som foreslået.

### **Sagsfremstilling**

Mange mennesker får hjernerystelse i løbet af livet. For de fleste mennesker forsvinder generne efter kort tid, men for cirka 10 – 15 procent vil der opstå gener af længerevarende karakter.

Hjernerystelse er kendetegnet ved, at dele af hjernens funktioner i større eller mindre grad midlertidigt kobler fra. Det er individuelt, hvornår hjernen igen er stabiliseret og på normalt funktionsniveau. Som regel får man umiddelbart hovedpine, kvalme, opkast, ligesom man i perioden efter en hjernerystelse kan opleve koncentrationsbesvær, usædvanlig træthed, synsforstyrrelser, svimmelhed samt lys- og lydoverfølsomhed.

Nogle oplever symptomerne kan være længerevarende i mindre eller sværere grad. Nogle er sygemeldt i kort tid, mens andre kan være sygemeldt i op til flere år. For nogle bliver senfølgerne så alvorlige og invaliderende, at deres forløb bliver meget langstrakt og kan ende med ressourceforløb eller førtidspension. De vedvarende symptomer efter en hjernerystelse kaldes også Post Commotionelt Syndrom (PCS).

Borgere med PCS skal ofte lære at gøre tingene på en ny og mere hensigtsmæssig måde, ligesom de skal blive bedre til at prioritere og sætte grænser. Når man indser, at man er ramt af en funktionsnedsættelse, oplever man samtidig at måtte give afkald på ens gamle liv, og for mange kan det medføre en tilstand af tristhed, modløshed samt følelsen af at være fanget i en situation, man ikke kan slippe ud af. De store omvæltninger i livet, kan for nogle på sigt medføre depression eller angst, og hvis der ikke iværksættes en relevant og hurtig indsats, er der risiko for, at arbejdsevnen er eller vil blive truet. Ydermere er der også risiko for, at følgerne ikke kun påvirke borgeren, men hele familien.

Kolding Kommune har i dag forskellige enkeltstående tilbud til PCS-borgere, blandt andet har kommunen gennem mange år har haft et samarbejde med CSV Kolding, men der eksisterer ikke ét samlet koordineret tilbud, hvor borgerne kan få rådgivning og undervisning til at håndtere symptomerne og den nye livssituation – ét og samme sted.

Det er ensbetydende med, at denne gruppe af PCS-borgere oftest bliver sendt rundt i systemet til forskellige tilbud. Der er en del arbejdsgange og fagligheder, der skal involveres før en henvisning til eksempelvis en synsprøve kan gennemføres, og det kan virke forvirrende og stressende for borgeren.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i samarbejde med CSV Kolding set på mulighederne for at forbedre situationen for målgruppen. Ideen og ønsket har været at skabe et særligt tilbud til PCS-borgere, idet det vurderes, at hvis

vi kan lykkes, så vil det mærkbart have indflydelse på målgruppens tilbagevende til job eller uddannelse.

#### *Projektbeskrivelse*

Målgruppen for pilotprojektet er borgere på sygedagpenge eller kontanthjælp med langvarige følgevirkning efter en hjernerystelse, og målet med projektet er at udvikle et tilbud, der giver borgeren mulighed for en hurtigere at vende tilbage til job eller uddannelse, men ikke mindst en bedre livskvalitet. Dette forsøges sikret via en speciel, individualiseret tilrettelagt indsats med en empowerment-orienteret tilgang.

Ideen er, at et tættere samarbejdet mellem neuropsykologerne, synskonsulenterne, undervisere på CSV m.fl. vil gøre det lettere for målgruppen at komme hurtigere i gang.

Samtidig vil der være fokus på at skabe og fastholde en tæt dialog med de pårørende.

Tanken er, at projektet skal afprøves og udvikles i løbet af de næste 1-2 år, og målet er, at tilgangen kan forankres i fremtiden som et fast tilbud til målgruppen, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan benytte sig af.

#### *Økonomi*

CSV Kolding har vurderet, at det intensive forløb vil koste godt 18.000 kr. pr. borger under forudsætning af 15 deltagere. Den samlede udgift til pilotprojektet forventes således at blive på godt 270.000.

Herudover vil CSV Kolding have en egenfinansiering på udgifterne til undervisning og administration af projektet.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen forslår, at der ansøges om 100.000 kr. fra Koldings Arbejdsmarkedsråd, og at de resterende 170.000 kr. findes under Arbejdsmarkedsudvalgets eksisterende budget.

#### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

#### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Projektet blev godkendt, og pengene bevilget.

## Punkt 7: Status på projekt om håndholdt indsats

16/10265

### Resumé

Projektet *Håndholdt indsats på handicapområdet* er et samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Dansk Handicap Forbund (herefter DHF) med støtte fra satspuljemidlerne og ansøgningspuljen ”initiativer for personer med handicap”. Projektet er tilbudt flere kommuner.

Projektet bygger på ideen om, at eksisterende netværk mellem små og mellemstore virksomheder kan være med til at skabe flere åbninger til den voksende gruppe af borgere, der er visiteret til et fleksjob. Arbejdsmarkedsudvalgets sag om ”Deltagelse i projekt om håndholdt indsats på handicapområdet” fra den 7. september 2016 (sag nr. 9) indeholder yderligere informationer omkring indhold i og formål med projektet.

Målgruppen for projektet i Kolding Kommune er fremadrettet borgere med bevægelseshandicap.

#### *Status september 2017*

Der er igangsat opbygning af virksomhedsnetværk og afholdt workshops, ligesom der er udarbejdet kommunikationsmateriale og oprettet en Facebook-gruppe.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (14. sep. 2017)

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller

at statussen godkendes.

### Sagsfremstilling

Projekt *Håndholdt indsats på handicapområdet* et samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Dansk Handicap Forbund (herefter DHF) med støtte fra satspuljemidlerne og ansøgningspuljen ”Initiativer for personer med handicap”.

Projektet bygger på ideen om, at eksisterende netværk mellem små og mellemstore virksomheder kan være med til at skabe flere åbninger til den voksende gruppe af borgere, der er visiteret til et fleksjob. Projektet har derfor fokus på at medvirke til at sikre et endnu bedre samarbejde med virksomhederne for at fastholde de borgere, der allerede er i arbejde, men som rammes af sygdom eller handicap. Se evt. Arbejdsmarkedsudvalgets sag om ”Deltagelse i projekt om håndholdt indsats på handicapområdet” fra den 7. september 2016 (sag nr. 9) for yderligere informationer omkring indhold i projektet.

#### *Status september 2017*

Der er udvalgt og uddannet to jobkonsulenter (én fra Jobigen samt én fra Fleksjobrådgivergruppen) til projektet.

Der er i samarbejde med DHF:

- Udarbejdet materiale til virksomhederne og borgerne,
- Oprettet en Facebook-gruppe,
- Afholdt workshop med Sygehus Lillebælt,
- Planlagt yderligere to workshops i henholdsvis september og oktober 2017.

Projektlederen fra DHF samt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens virksomhedskonsulenter har sammen eller hver for sig haft personlig kontakt til 20 virksomheder i Kolding-området, og er blevet budt indenfor i virksomhedernes netværk. Disse netværk/virksomheder vil blive inviteret til workshops i september og oktober 2017.

Derudover skal virksomhedskonsulenterne på besøg ved to erhvervsnetværk – Birkemosenetværket og Erhvervsgruppen – for at præsentere projektet. De deltagende virksomheder vil blive inviteret til workshoppen den 3. oktober 2017.

Den 17. august 2017 blev der afholdt workshop på Sygehus Lillebælt i Kolding med 13 ledere fra forskellige sygehuse. Her var der repræsenteret forskellige fagområder inden for eksempelvis køkken/kantine, portør/rengøring samt

administration og teknik.

På workshoppen blev det afklaret, at Sygehus Lillebælt gerne vil deltage i projektet med DHF samt være behjælpelig med at afprøve og ansætte mennesker med et handicap. Der skal nu udarbejdes en samarbejdsaftale.

Den 21. september 2017 afholdes workshop med Slotsøbadet og deres netværksgruppe for at få afklaret mulighederne for disse virksomheders deltagelse i projektet.

Den 3. oktober 2017 afholdes workshop med omkring 40 virksomheder. Ønsket er, at skabe ca. fire klynger (virksomhedernes eksisterende netværk samles i klynger i projektet) i Kolding Kommune, Kolding Storcenter, Christiansfeld og Vamdrup. Virksomhedskonsulenterne er pt. ved at invitere interesserede virksomheder til denne workshop.

Nedenstående case illustrerer, hvordan et forløb kan se ud, og hvilken betydning samarbejdet kan have for henholdsvis borger og arbejdsplads.

#### *Case – borgersiden*

Marianne<sup>[1]</sup> er 25 år, og har haft sklerose i flere år på et niveau, hvor hun har en personlig hjælper i alle døgnets timer.

Dette til trods har Marianne gennemført først en naturfaglig studentereksamen og efterfølgende en professionsbachelorgrad som Multimediedesigner. Samtidig er Marianne - trods sit handicap - en aktiv ung dame, der blandt andet har arbejdet som frivillig i Muskelsvindsfonden.

Marianne har, på grund af sit handicap, haft svært ved at finde en praktik eller et job, hvor hun kan udnytte sin uddannelse og de kompetencer, som hun har opnået.

I et samarbejde mellem Marianne, hendes sagsbehandler samt en af virksomhedskonsulenterne fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er det lykkedes at finde en praktik til Marianne i firmaet AB A/S, som efterfølgende er blevet til et løntilskud.

Marianne er ansat som web-udvikler, det vil sige hun udvikler og servicerer hjemmesider for virksomhedens kunder, lige som hun er en aktiv deltager i bemanning af virksomhedens hotline.

Mariannes handicap har med andre ord ingen indflydelse på de opgaver, som hun løser for virksomheden, og meget tyder på, at hun er godt på vej mod et fast ordinært arbejde.

#### *Case – fra virksomhedssiden*

Virksomheden AB A/S arbejder blandt andet med komplicerede programmeringsopgaver.

AB A/S' ejer var ikke i tvivl, da beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens virksomhedsmentorer kontaktede ham – AB A/S ville gerne give Marianne en mulighed for fast arbejde.

For at Marianne kunne være på arbejdspladsen, var det nødvendigt med mindre justeringer i bygningsforholdene, således adgangen blev mere brugervenlig for en kørestolsbruger.

Næste status på projektet kan forventes i foråret 2018.

---

<sup>[1]</sup> Borgerens og virksomhedens navne er opdigtede.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt med den bemærkning, at sagen sendes til orientering i handicaprådet.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Status blev godkendt.

### **Beslutning Handicaprådet den 12-10-2017**

Orienteringen blev taget til efterretning, med den tilføjelse at Handicaprådet ønsker en status i foråret 2018.

## Punkt 8: Status på integrationsområdet, september 2017

13/8530

### Resumé

Ledelsesinformation for integrationsområdet viser en status på antallet af borgere omfattet af integrationsloven, en status på boligtilbud til flygtninge samt en oversigt over anvendte aktiveringstilbud i form af danskuddannelse m.v.

Forvaltningen udarbejder månedsvis ledelsesinformation for integrationsområdet til Arbejdsmarkedsudvalget, der viser:

#### Del 1

Del 1 viser et overblik over antallet af nye borgere i Kolding Kommune samt et overblik over den arbejdskraft, som er kommet med det ekstraordinære antal flygtninge. Derudover viser del 1, hvor mange personer, der deltager i IGU-forløb.

#### Del 2

Del 2 viser en opfølgning på tilbud om boligplacering til flygtninge samt en status på antallet af kursister på Sprogskolen Kolding fordelt på skolens forskellige kursustilbud.

#### Del 3

Del 3 viser en status på de væsentligste persongrupper i integrationsindsatsen. Der henvises til det vedlagte bilag for en gennemgang af tabeller og figurer nævnt i beskrivelsen af del 3.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### Del 1 – nøgletal for arbejdskraft og beskæftigelse

Tabel 1: Tilgang af personer omfattet af integrationsprogram

Antal nytilkomne flygtninge og personer i alt			
Tilgang	Flygtninge	Familiesam menførte	I alt
<b>I alt 2015</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>260</b>
1. halvår 2016	90	34	124
2. halvår 2016	40	1	41
<b>I alt 2016</b>	<b>130</b>	<b>35</b>	<b>165</b>
1. halvår 2017	25	40	65
Juli 2017	3	3	6
Aug 2017	1	0	1
Personer i alt	Ydelses- modtagere	Selvforsørg- ere	
Personer i integrationsprogram	<b>311</b>	<b>177</b>	<b>488</b>

Tabel 2: Uddannelsesniveau for personer omfattet af integrationsprogram

Uddannelsesniveau	Antal	Andel
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)	3	1%
Erhvervsuddannelser	22	6%
Folkeskole (9./10. klasse)	134	34%
Gymnasium, HF, HTX, HH	90	23%
Kort videregående uddannelse	25	6%
Mellemlang videregående uddannelse	53	13%
Lang videregående uddannelse	17	4%
Ingen uddannelse	49	12%
<b>I alt</b>	<b>393</b>	<b>100%</b>

**Note:** Uddannelsesniveaut er fastlagt efter uddannelsessystemet i oprindelseslandet. En persons højeste uddannelsesniveau fremgår af oversigten. Der arbejdes videre med en præcisering af de konkrete uddannelser under uddannelsesniveauer.

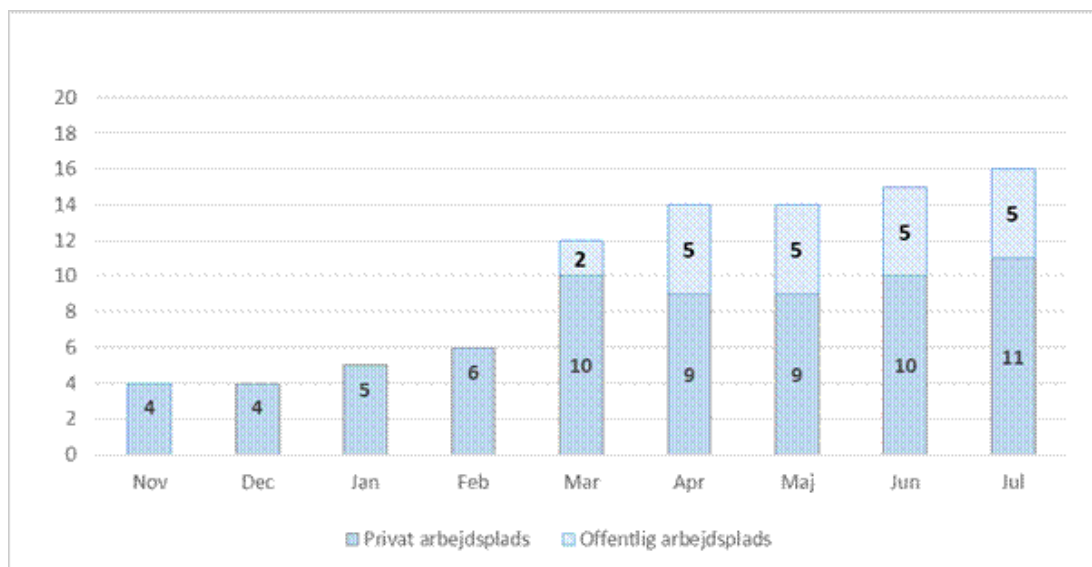
Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af integrationsprogram

Branche	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	46	17%
Lager og Logistik	21	8%
Hotel, restauration, køkken og kantine	74	27%
Service og rengøring	42	15%
Detail	74	27%
Skovbrug, gartneri og minkavl	16	6%
<b>I alt</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>

Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, juli

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - juli	Sen. 12 mån
Arbejde	0	1	1	0	2	46
Uddannelse	1	3	7	0	11	55
<b>I alt</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>101</b>

Figur 1: Antal personer, som deltager i IGU-forløb i Kolding Kommune, år til dato



## Del 2 – boligtilbud, danskopkvalificering og Sprogskole Kolding

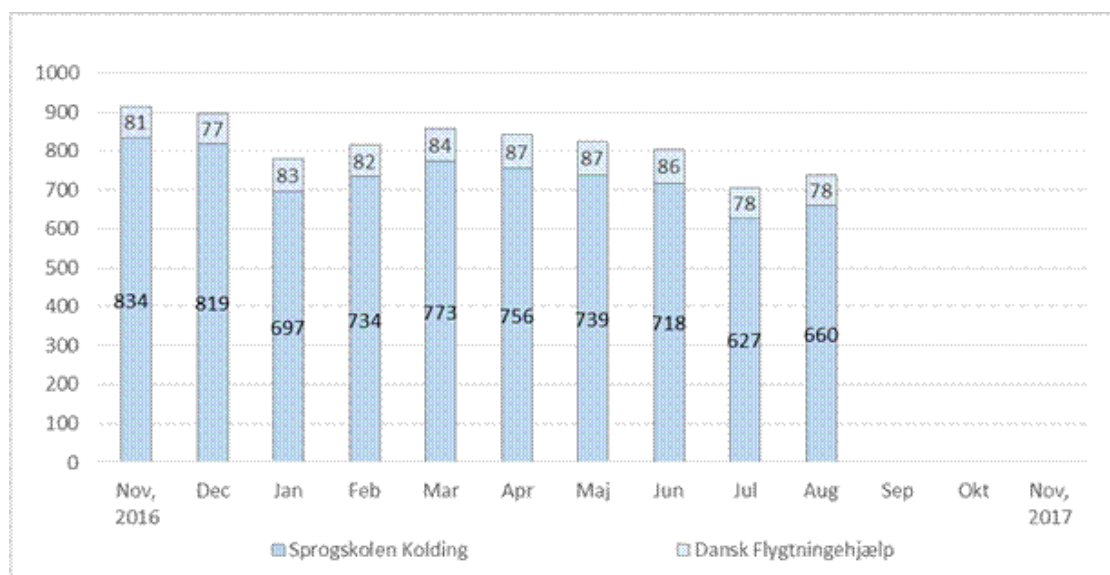
Tabel 5: Oversigt over anvendt boligkapacitet til midlertidig boligplacering til flygtninge samt ejerforhold for boligerne, ultimo august

Midlertidige boliger	Tom	Beboet	I alt	Boligtype
Basagervej, Kolding	2	0	2	Boligforening
Havesanger, Kolding	0	1	1	Boligforening
Sjølundsgade 28, Sjølund	3	2	5	Kommunal
Kongensgade, Christiansfeld	3	0	3	Boligforening
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	

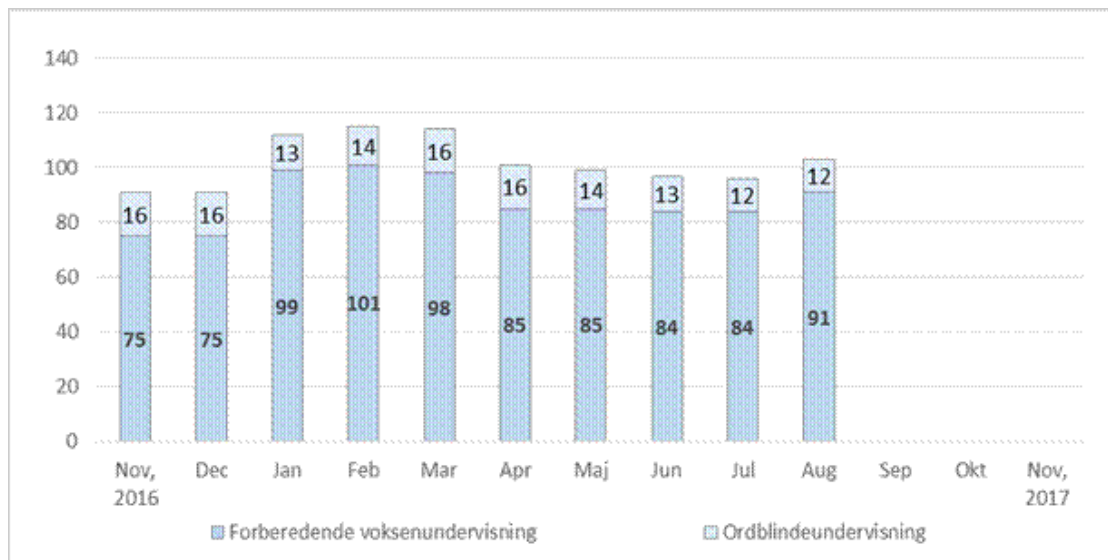
Tabel 6: Oversigt over anvendt boligkapacitet til permanent boligplacering til flygtninge, ultimo august

Permanente boliger	Tom	Beboet	I alt
Hoppesvej 112	2	2	4
Mejerivej 2	0	6	6
<b>I alt</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Figur 2: Antal personer, som deltager i danskundervisning på Sprogskolen Kolding eller danskuddannelse ved ”Job og Sprog – Dansk Flygtningehjælp”



Figur 3: Antal personer, som deltager i forberedende voksenundervisning eller ordblindeundervisning på Sprogskolen Kolding



### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet, september 2017.pdf

## **Punkt 9: Status på arbejdsmarkedsområdet, september 2017**

13/8530

### **Resumé**

Forvaltningen udarbejder månedligt ledelsesinformation, der viser:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

Under del 1 vises nøgletal for udviklingen i ledighedsprocenten, øvrige borgere på ydelse samt udviklingen i antal arbejdspladser og virksomheder.

Del 2 - udvikling i antallet af borgere tilknyttet Jobcenter Kolding.

Under del 2 vises udviklingen det seneste år for alle målgrupper. Herunder en særskilt opgørelse for de arbejdsmarkedsparate borgere og borgere, der er til rådighed for nyttejob.

Del 3 – status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen.

Under del 3 vises for den enkelte målgruppe tilgang og afgang i antallet af borgere, varighed og udvikling i aktivering fordelt på tilbudstyper.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

*Del 1 – nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedsområdet*

Formålet med de månedsvise nøgletal er at give en status på de mest centrale indikatorer for beskæftigelsesindsatsen i forvaltningen.

I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i juni 2017 3,8 pct. Samme tal i juni 2016 var 3,7 pct., hvilket svarer til en ændring i antallet af borgere på 43.

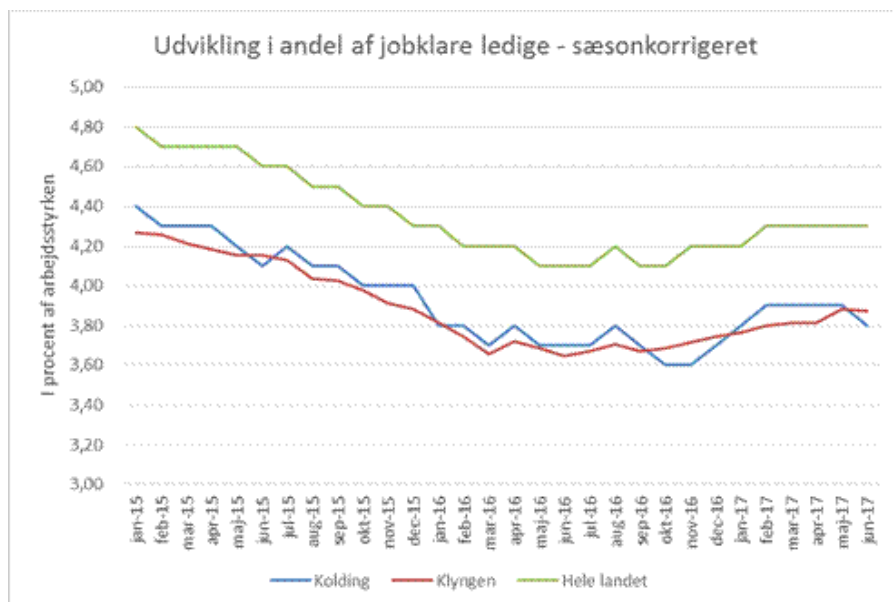
Andelen af øvrige ydelsesmodtagere, dvs. alle ydelsesmodtagere undtagen jobklare ledige, udgjorde i juni 2017 18,9% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i juni 2016 på 19,4%, hvilket svarer til et fald i antallet af øvrige ydelsesmodtagere på 292.

I opgørelsen af ledighedsprocenten indgår de jobparate ledige, det vil sige forsikrede ledige, jobparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere samt åbenlyst uddannelsesparate unge. I takt med, at der siden juli 2016 er flere integrationsborgere, som vurderes for jobparate, er arbejdsstyrken blevet øget. Når en borger på integrationsydelse vurderes jobparat frem for aktivitetsparat, indgår personen i ledighedsprocenten og ikke i tallet for øvrige ydelsesmodtagere.

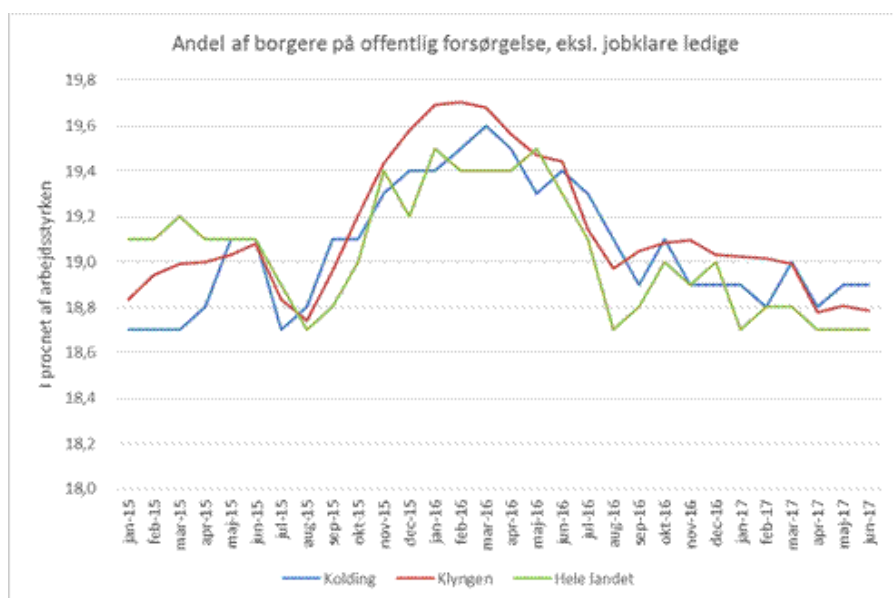
Antallet af jobparate personer på integrationsydelse er i juni 2017 på 232 mod 4 person i juni 2016. Dette er en landstendens, som også viser sig i landets øvrige kommuner.

Der var i juni 2017 i alt 36.086 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med bopæl i Kolding Kommune. Det er en stigning på 185 fuldtidsbeskæftigede i forhold til juni 2016.

Antallet af arbejdspladser i Kolding Kommune var i juni 2017 i alt 40.616 fuldtidsbeskæftigede. Det er en stigning på 321 arbejdspladser (fuldtids) i forhold til juni 2016.



Kilde: Danmarks Statistik



Kilde: Danmarks Statistik

Antal personer med kontaktfølg forløb fordelt på målgrupper

	2016					2017								Udvikling seneste år
	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	
Forsikrede ledige	1.838	1.528	1.540	1.483	1.630	1.753	1.884	1.529	1.451	1.385	1.492	1.634	1.498	-139
Sygedagpenge	1.146	1.175	1.211	1.232	1.211	1.281	1.258	1.290	1.265	1.289	1.208	1.089	934	-212
Jobafklaringsforløb	437	448	459	471	477	474	465	467	468	471	468	451	456	19
Kontanthjælp	1.411	1.418	1.414	1.380	1.359	1.387	1.401	1.381	1.362	1.371	1.358	1.337	1.287	-124
Uddannelseshjælp	579	578	582	614	590	600	604	616	628	644	660	602	580	1
Kontantydelse	21	23	24	27	32	28	22	20	18	14	7	3	1	-20
Integrationsborgere	354	362	359	350	350	340	345	345	343	342	338	322	311	-43
Integrationsydelse - øvrige	103	105	104	102	97	98	94	86	90	91	85	82	82	-21
Ressourceforløb	295	300	298	304	304	298	296	300	303	301	298	291	287	-8
Reksjob	1.184	1.197	1.204	1.206	1.210	1.223	1.227	1.240	1.230	1.239	1.242	1.244	1.250	66
Ledighedsydelse	237	230	228	235	272	222	227	230	242	220	247	256	250	13
Revalidering	23	21	18	18	18	16	16	16	16	16	14	14	14	-9
Fartidspension	3.226	3.217	3.223	3.225	3.219	3.228	3.233	3.245	3.234	3.228	3.227	3.218	3.205	-21
<b>Total</b>	<b>10.854</b>	<b>10.600</b>	<b>10.682</b>	<b>10.647</b>	<b>10.789</b>	<b>10.948</b>	<b>10.870</b>	<b>10.785</b>	<b>10.850</b>	<b>10.611</b>	<b>10.638</b>	<b>10.543</b>	<b>10.156</b>	<b>-498</b>

Antal af borgere er opgjort på den sidste dag i måneden.

Kilde: tal fra eget fagsystem

Grundet efterregistreringer af nye sygedagpengeforløb vil sagstallet, specielt for den seneste måned, blive øget ved næste opdatering.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017

Godkendt.

## Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017

Godkendt.

## Bilag

Del 3 - status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen

## **Punkt 10: Praktikker, lønstilskud og voksenlærlinge 2. kvartal 2017**

06/17126

### **Resumé**

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

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

Herudover bliver Koldings Arbejdsmarkedsråd orienteret om kommunens anvendelse af voksenlærlinge pr. august 2017.

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 14-09-2017**

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 11: Status på mål i beskæftigelsesplan 2017**

16/3092

### **Resumé**

Forvaltningen har udarbejdet en status på Beskæftigelsesministerens og Kolding Kommunes mål i beskæftigelsesplan 2017.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (orientering).

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

I beskæftigelsesplanen for 2017 er der opstillet 12 mål for beskæftigelsesindsatsen i Kolding Kommune. De 4 mål er udmeldt af Beskæftigelsesministeren, de sidste 8 mål er udmeldt af Jobcenter Kolding.

Beskæftigelsesplanen for 2017 er inddelt i en række kapitler, hvorunder der er opstillet et eller flere mål. Gennemgangen af de 12 mål følger den samme kapitelstruktur som beskæftigelsesplanen for 2017.

Status er lavet på baggrund af tilgængelige data, det vil sige for første halvår af 2017. For flere af målene er der endnu ikke opdaterede målinger for 2017. Det er derfor stadig tidligt at konkludere noget endeligt i forhold til opfyldelsen af måltallene for 2017. Dog viser opgørelsen, at Kolding Kommune er godt på vej til at opfylde hovedparten af de opstillede mål.

Gennemgangen af de enkelte mål er lavet i tabeloversigt. Grundet formatet og af hensyn til læsevenlighed, er statussen medtaget som bilag.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 23-08-2017**

Godkendt med den tilføjelse, at udvalget pålægger forvaltningen at kontakte Beskæftigelsesministeren, Udlændinge- og Integrationsministeren og tilhørende udvalg med en anmodning om, at der kan trækkes tal over udvikling og effekter af integrationsområdet (ministermål).

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Status på beskæftigelsesplan 2017

## Punkt 12: Tillæg 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 - 2020

16/21392

### Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd har drøftet retning og indhold i Beskæftigelsesplan 2017-2020 og ser følgende muligheder, som kan optimere beskæftigelsesindsatsen og få flere i arbejde:

- Øget og systematisk brug af uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering
- Flere valgmuligheder til borgerne
- Fokus på trinvis indgang til arbejdsmarkedet via småjob

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder videre med de tre indsatser, som indgår som tillæg til den eksisterende beskæftigelsesplan.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at tillægget 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 – 2020 drøftes, og

at tillægget 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 – 2020 sendes i høring hos Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd har drøftet retning og indhold i Beskæftigelsesplan 2017-2020 og ser følgende muligheder, som kan optimere beskæftigelsesindsatsen og få flere i arbejde:

- Øget og systematisk brug af uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering
- Flere valgmuligheder til borgerne
- Fokus på trinvis indgang til arbejdsmarkedet via småjob

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder videre med de tre indsatser, som indgår som tillæg til den eksisterende beskæftigelsesplan.

### Uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering

Dele af arbejdsmarkedet har de seneste år været præget af en difference mellem den arbejdskraft, der efterspørges, og de kompetencer der er til rådighed. For at vende udviklingen vil vi sætte fokus på en mere systematisk brug af uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering, så arbejdsstyrken igen matcher virksomhedernes behov.

Valg af karrierevej, uddannelse og uddannelsesinstitution kan tænkes og foretages langt mere fleksibelt, end vi gør det i dag. At tage en uddannelse skal ikke nødvendigvis forstås som en traditionel samlet og specifik uddannelse. Mulighederne for at sammensætte det mest relevante uddannelsesforløb, tilpasset både virksomhedernes behov og den enkelte borgers ønsker og kvalifikationer, er mange.

Et veltilrettelagt kortere opkvalificeringsforløb er lettere at overskue end en fuld uddannelse, og kan være redskabet, der flytter ufaglærte til faglærte. For nogle borgere vil mange små skridt, i form af kortere uddannelsesmoduler, AMU-kurser, meritgivende praktikforløb og en sammensætning af udvalgte fag på forskellige fagskoler, have stor betydning for deres vej frem på arbejdsmarkedet.

Det betyder, at vi skal arbejde frem mod, at uddannelsesinstitutionernes tilbud i højere grad tilpasses borgerne og ikke omvendt.

### Flere valgmuligheder til borgerne

Gennem de sidste mange år har der i beskæftigelsesindsatsen været afprøvet forskellige initiativer, der skulle bringe borgere længst væk fra arbejdsmarkedet i job og uddannelse. Resultaterne har været varierende og i dag, har vi stadig en

alt for stor gruppe af aktivitetsparate borgere, som har svært ved at se sig selv på arbejdsmarkedet.

Erfaringer viser, at mere medindflydelse og ejerskab til eget ledighedsforløb styrker troen på fremtidige jobmuligheder, personlige- og faglige kompetencer. Vi vil arbejde videre i et spor, hvor borgerne får større valgfrihed, fordi vi tror, det skaber bedre effekter, og at vi derigennem kan skabe den nødvendige motivation og ejerskab.

Flere valgmuligheder og højere grad af frivillighed kan bringe andre ressourcer og kompetencer frem hos den enkelte borger, som vi måske ikke får øje på i dag. En større grad af indflydelse på de indsatser der tilbydes, skal derfor afspejles i det gennemgående ledighedsforløb, hvor egne realistiske ønsker er katalysator og motivationsfaktor for hele indsatsen.

Friere valg forpligter, og den enkelte må dermed også påtage sig et større ansvar. Borgere, der selv kan løfte og løse en opgave, skal selv tage ansvaret, mens borgere med færre ressourcer, tilbydes større grad af hjælp.

### **Småjob og praktik med ordinære timer**

I 2017 etablerede jobcentret Småjobservice. Formålet med enheden var tværdelt – at efterkomme virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft til mindre arbejdsopgaver i afgrænsede perioder eller i få ugentlige timer og samtidig at hjælpe flere ledige ud på arbejdsmarkedet via ansættelser i kortere perioder.

Småjobservice gør det let for virksomheder, der er interesserede i at ansætte en medarbejder i en kort periode, at få hurtig rekruttering af arbejdskraft som er fleksibel og tilpasset individuelle behov nu og her.

Muligheden for at supplere en virksomhedspraktik med ordinære timer kan også være medvirkende til, at flere borgere bliver en del af arbejdsmarkedet. Virksomheden får mulighed for at prøve medarbejderens kompetencer af i en praktik og i tæt dialog med sagsbehandler og medarbejder betales løn for et antal ordinære arbejdstimer i takt med medarbejderens stigende performance.

Fra borgerens perspektiv kan udsigten til flere ordinære timer med løn være en afgørende motivationsfaktor til videreudvikling og ejerskab. Udgangspunktet vil altid være den enkeltes individuelle kompetencer, og ordningen skal give mening for både virksomhed og medarbejder.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Tillægget blev godkendt.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-10-2017**

Godkendt.

## **Punkt 13: Budget og regnskab for Koldings Arbejdsmarkedsråd**

15/2480

### **Resumé**

Orientering om Koldings Arbejdsmarkedsråds budget og regnskab pr. 31. juli 2017.

### **Sagen behandles i**

Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen godkendes.

### **Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 14-09-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Budget og Regnskab for Koldings Arbejdsmarkedsråd 25. august 2017

## **Punkt 14: Nyt fra medlemmerne**

10/31160

### **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 14-09-2017**

Godkendt.

## **Punkt 15: Nyt fra forvaltningen**

10/31160

### **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 14-09-2017**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren orienterede om:

- Århusmodellen
- Aftale om frivilligt arbejde for ledige
- Afgørelse fra Ankestyrelsen.