



## Beskæftigelsesplan 2017-2020

# Tillæg 2018

Arbidsmarkedsudvalget 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 ind-

flydelse 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 tvedelt – 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.

