



STRATEGI FOR UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING

SOCIAL OG ARBEJDSMARKED



jobcenter
Kolding

FORORD

I Social og Arbejdsmarked tror vi på en ambition om et arbejdsliv til alle. Udgangspunktet for det er, at mennesker er unikke, og når vi møder hinanden med fokus på det enkelte menneskes muligheder og potentialer, kan meget ske og blive skabt. Vores arbejdsliv er en stærk markør for vores livsidentitet. Det løfter livet som helhed og giver os stolthed, selvværd, fællesskabsfølelse og sammenhængskraft med det samfund, der omgiver os. Derfor er der også brug for at lære igennem hele livet, og få den nødvendige opkvalificering for at blive ved med at have et godt arbejdsliv.

Arbejdsmarkedet og dermed virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft er i konstant bevægelse. Udviklingen stiller hele tiden nye og større krav til personlige og faglige kompetencer og kvalifikationer, som også den grønne omstilling og den øgede digitalisering skubber til.

Efterspørgslen på kvalificeret arbejdskraft er høj på tværs af brancher og manglen på faglærte er ikke længere et fremtidsscenario, men tidens krav. 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. For Kolding Kommune vil det omregnet betyde en mangel på 400 faglærte medarbejdere.

Uddannelse og opkvalificering er en af vejene til at få ledige i job i Kolding og dermed medvirke til

at afhjælpe manglen på arbejdskraft. Derfor skal denne strategi blive et stærkt redskab til at målrette arbejdet med opkvalificering for at sikre et arbejdsliv til alle. Det kræver et stærkt samarbejde med byens virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og faglige organisationer.

Med en strategi for uddannelse og opkvalificering sættes der retning på den indsats, der skal sikre, at de lediges kompetencer matcher behovet på arbejdsmarkedet – match mellem ledig og virksomhed.

Strategien skal samtidig sikre fokus på at udnytte midlerne til uddannelse og opkvalificering bedst muligt – hvor behovene lokalt er størst, og der skabes størst effekt for pengene. Til gavn for ledige borgere, virksomhederne og for Kolding. Arbejdsmarkedet er omskifteligt, og forandringer og nye behov kan ske pludseligt. Derfor skal strategien også rumme, at der kan være behov for at skifte fokus over på andre brancher, som pludselig står overfor at mangle hænder og har ledige job, de ikke kan få besat med de rette kompetencer.



VIRKSOMHEDERNE ER OMDREJNINGSPUNKT FOR UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING

Det danske arbejdsmarked udvikler sig dynamisk og i retninger, som er vanskeligt at forudse. Der kommer derfor løbende nye krav og forventninger til medarbejdernes kompetencer og færdigheder.

Netop fordi det er vanskeligt at forudse tendenserne på arbejdsmarkedet, skal opkvalificeringen tilrettelægges i samarbejde med konkrete virksomheder og brancher. Det gælder både for beskæftigede, f.eks. opsagte medarbejdere i forbindelse med større afskedigelser, og for ledige, der skal tilbage på arbejdsmarkedet.

Den mest effektfulde opkvalificering sker, når den gennemføres i samarbejde med virksomheder med henblik på ansættelse i et konkret job. Så er det også lettere for den enkelte ledige at se målet med opkvalificeringen. Gennem en strategisk opsøgende virksomhedsindsats afdækkes løbende behovet for konkrete opkvalificeringsprojekter.

Det lykkes bedst at nå målet, når det sker i samarbejde med virksomheder, uddannelsesinstitutioner, fagforeninger, a-kasser og jobcenteret. Igennem de partnerskaber får jobcenteret det branchekendskab, der er nødvendigt, for at målrette opkvalificeringen og sikre at opkvalificeringsindsatsen bliver efterspørgselsdrevet og rammer ned i de rette behov.

Der er dog også en forventning om, at virksomhederne også tager en del ansvaret for opkvalificeringen af arbejdsstyrken, for eksempel ved

løbende af efteruddanne den ledige, når denne er ansat i forlængelse af et fælles opkvalificeringsforløb. Her har vi også fokus på virksomhedernes brug af ordinære uddannelsesordninger. Vi hjælper virksomhederne med overblik på mulighederne inden for beskæftigelsesområdet, der skal medvirke til flere faglærte medarbejdere. Her er voksenlærlingeordningen, uddannelsesløft og Ny Mesterlære vigtige redskaber i indsatsen.

For virksomhederne spiller de personlige kompetencer en lige så stor rolle, som de faglige

kompetencer og færdigheder. For at sikre det rigtige match, bestræber vi os på at finde de rette ledige, som matcher virksomhedens forventninger, for eksempel gennem forudgående screeningsforløb, matchdage, jobdating og praktik.

Succes forudsætter, at der både er sammenhæng mellem den lediges personlige kompetencer og virksomhedens forventninger, før opkvalificeringen påbegyndes. Der skal være et samlet match, for at vi kan skabe varig beskæftigelse.

KONTAKT	TRÆNING OG RELATIONER	KOMPETENCER
Vi samarbejder med virksomheder omkring uddannelse og opkvalificering	Vi sikrer match mellem virksomheder og ledige	Vi opkvalificerer ledige i forhold til virksomhedernes behov
Samarbejde om aktiviteter der sikrer kontakten mellem ledige og virksomheder: Jobdating, matchdage, screeningsforløb, cv-delning, servicekald, etc.	Relationer skabes i virksomheden gennem: Praktik, "træningsbaner", jobrotation, løntilskud, etc.	Opkvalificering og uddannelse til virksomhedernes behov gennem: Opkvalificeringsforløb, voksenlærlingeordning, uddannelsesløft, etc.



LEDIGES BEHOV FOR UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING

Vi tror på, at uddannelse og opkvalificering er en af vejene til at sikre et arbejdsliv til alle, med udgangspunkt i, at lediges behov er individuelle og vejen derfor ikke ens. Det overordnede mål for indsatsen er dog fælles: At lediges kompetencer skal matche behovet på arbejdsmarkedet. Det sikrer vi med tre fokusområder i opkvalificeringsindsatsen:

1. Udviklingsfokus
2. Branchefokus
3. Vejledningsfokus

En gruppe af ledige har ikke de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger og har derfor svært ved at finde varig beskæftigelse. Opkvalificering kan starte med behovet for træning af de basale læse-, skrive- og regnefærdigheder, der kræves for at varetage en specifik jobfunktion eller tage en kort faglig opkvalificering. Hver sjette dansker mellem 16 og 65 år, svarende til ca. 580.000 personer, har så svage læsefærdigheder, at de har svært ved at læse simple tekster².

Det danske sprog er også en barriere for beskæftigelse for mange tosprogede, hvorfor en særlig indsats for denne målgruppe er relevant. Sprogundervisningen vil ofte være brancherettet og efterfulgt af en faglig opkvalificering målrettet mangelområder.

Udvikling på de lediges fagspecifikke kompetencer er højt prioriteret, hvor kort opkvalificering oftest er den hurtigste vej i job. Men også en erhvervsuddannelse kan sikre den ledige en plads på arbejdsmarkedet. Her er voksenlærlingetilskud, uddannelsesløft og Ny Mesterlæreordningen vigtige redskaber for at bane vejen til at blive faglært.

Og endelige er der, for nogle i gruppen af ledige, behov for at arbejde med personlige og sociale kompetencer samt psykiske og fysiske barrierer, der står i vejen for et arbejdsliv. Der skal arbejdes med disse individuelle problemstillinger før egentlig faglig opkvalificering til job er en reel mulighed.

Alle disse forhold forsøger vi at rumme i strategien for uddannelse og opkvalificering. Vi tilbyder målrettede opkvalificeringsaktiviteter med afsæt i en eller flere af ovenstående forhold. Alt sammen med fokus på at matche ledige med virksomhedernes behov.

Målet med opkvalificeringen er varig beskæftigelse - vi går efter effekten. Det betyder, at opkvalificeringsindsatsen prioriteres strategisk, hvor behovet er størst og flest mulig kommer i beskæftigelse. Derfor er første prioritet korte og målrettede opkvalificeringsforløb inden for brancher, hvor der er et erkendt behov for arbejdskraft. Men vi skal også være på forkant med efterspørgslen gennem dialog med lokale virksomheder og brancher om fremtidens arbejdskraftbehov.

Strategien sætter fokus på tre brancheområder, hvor rekrutteringsudfordringen både nu og fremover er stor. Det er områderne "Sundhed og velfærd", "Grøn omstilling" og "digitalisering og automatisering", hvor vi prioriterer indsatsen over for både ledige og virksomheder.

UDVIKLINGSFOKUS	BRANCHEFOKUS	VEJLEDNINGSFOKUS
Vi tilbyder opkvalificering med udgangspunkt i de lediges individuelle behov	Vi opkvalificerer til brancheområder, hvor det giver størst effekt	Vi vejleder og motiverer ledige omkring opkvalificerings- og uddannelsesmuligheder
Opkvalificeringstilbud der sikrer de nødvendige faglige, basale og/eller personlige kompetencer og færdigheder	Faglig opkvalificering med strategisk sigte på udvalgte brancheområder: "Velfærd og sundhed", "Grøn omstilling" og "Digitalisering og automatisering"	Vejledning omkring lediges muligheder: Opkvalificeringsforløb, FVU, 6 ugers jobrettet, voksenlærlingeordning, uddannelsesløft, etc.



² EVA, Danmarks Evalueringsinstitut, FVU og de svage læsere i Danmark, 2016

LEDIGES BEHOV FOR UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING

Opkvalificeringsstrategiens fire spor med mål om et arbejdsliv til alle:



STRATEGIEN SKAL UD AT LEVE

Strategien for uddannelse og opkvalificering kommer ud at leve gennem konkrete projekter og samarbejdsaftaler med arbejdsmarkedets parter.

Det sker i samspil mellem medarbejdere, ledelse, byens virksomheder, uddannelsesinstitutioner og andre relevante aktører. Det sikrer, at strategien omsættes fra ord til virkelighed, og at strategien kommer til at gøre en forskel i indsatsen med at styrke virksomheder i Kolding Kommune og hjælpe ledige i beskæftigelse.

På den måde bliver fokusområderne i strategien til konkrete handlinger, initiativer og målsætninger, som kan følges, justeres og realiseres over tid.

STRATEGI FOR UDDANNELSE OG OPKVALIFICERING

1. Lediges behov for uddannelse og opkvalificering
2. Virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft

Handleplaner og handlinger

