

Referat af møde i Jobforum d. 7.9. kl. 9.00 -11.00

1. Velkomst og kort orientering

Formand for Jobforum, Claus Steen Madsen, kommunaldirektør i Odsherred bød velkommen. Opgaven har han fået fra K17.

2. Bosætning og tiltrækning af arbejdskraft – samarbejde mellem virksomheder og kommuner.

Claus Steen Madsen orienterede om drøftelse i styregruppen for Jobforum ift. tiltrækning af arbejdskraft og bosætningsstrategi mhp. at tænke samarbejde på tværs – afdække behov og overveje muligheder for branding af kommunerne i region Sjælland som arbejdsplads.

K 17 har møde med region Sjælland d. 18. september, og det kunne være fint, hvis vi spiller ind med et oplæg om, at kommuner og virksomheder kan have interesse i et samarbejde.

Dansk Industri – Behovet for arbejdskraft nu og i fremtiden - hvad gøres der for tiltrækning af arbejdskraft. v. Marie-Louise Lindeløv, chefkonsulent, Dansk Industri.

Se slides – vedhæftet.

37 % af DI virksomheder har ikke kunnet finde de medarbejdere, der er behov for, og det er særligt faglærte. 10 % af virksomhederne har været nødt til at sige nej til ordrer.

Flere virksomheder tør ikke investere, da de ikke har den fornødne arbejdskraft.

Pt. mangler der 23.000 medarbejdere på landsplan til at dække behovene i virksomhederne.

Løsning: Virksomhederne skal uddanne flere lærlinge til faglærte, og her har DI taget et ansvar og drøfter disse behov med virksomhederne. De har et mål om 500 flere lærlinge i 2018 og 2300 flere lærlinge i 2025.

Det skal være nemmere at rekruttere udenlandske medarbejdere.

Der er ønske og behov for at få unge på banen. Virksomhederne vil også gerne samarbejde om kontanthjælpsmodtagere og flygtninge, så længe det er en håndholdt indsats, da det viser sig at virke.

Dimittender bør komme langt hurtigere i job.

DI kan se, at flere medarbejdere skal have tekniske og digitale kompetencer.

Virksomhederne skal også markere sig ift. bosætning – infrastrukturen er nogle gange en hindring.

Skole-virksomheds samarbejde er vigtigt, så folkeskoleelever får fornemmelse af virksomheder.

God lokal branding af området – gerne i samarbejde med virksomheder.

Bosætning er vigtig ift. fastholdelse af gode medarbejdere.

Jobcentre skal have en tæt dialog og viden om virksomheder. Det er vigtigt, at virksomheder ved, hvem der kommer fra kommunen.

Der findes allerede forpligtende samarbejde om rekruttering på tværs af kommunegrænser. Det må gerne være meget mere forpligtende.

Kommentarer:

EU – rekruttering – Hvad er det, der gør, at vi ikke kan tiltrække medarbejdere.

Fastholdelse er vigtig. Sikre, at de falder godt til – de rekruttere mund til mund.

FGU – det bliver os, der skal visitere til denne nye uddannelse. Det kan være, vi skal se på mesterlære som redskab – få pudset den af ift. denne gruppe af unge.

Fleksjobbere – en stor gruppe – vi gerne vil have i gang. Snakker I om det i DI? Det er sjældent nævnt. Deltid – fleksjob?

Svar DI: Virksomhederne skelner ikke mellem de to ting. Så for dem er det indifferent, hvem det er – så længe det er arbejdskraft.

Kalundborg Kommunes næste step ift. bosætning ifm. Rekrutteringsalliancens arbejde med rekruttering til de store virksomheder. v. Jens Folman.

Se slides – vedhæftet.

Rekruttering til virksomhederne er lykkedes. Nu arbejdes der på bosætning – ellers vil medarbejderne søge tilbage til Hovedstaden inden for en kort årrække. Her er ægtefælle job en af metoderne.

Faxe Kommunes arbejde med en synlig og inddragende bosætningsstrategi. Inspirationsoplæg. v. Signe Munch-Pedersen, bosætningskonsulent i Faxe Kommune.

Virksomheder, kommunen, ejendomsmægler er vigtige medspillere i samarbejdet om bosætning.

Stærke fællesskaber: Aktive lokale borgerforeninger, 200 foreninger, 15.000 frivillige – Hver anden borger er frivillig og aktiv i en forening.

Familievenlige lokalsamfund: Faxe kommune på landkortet – markedsføring er vigtig.

Tilbuddet er blandt andet, at potentielle nye borgere besøger Faxe, og guidede busture er en af redskaberne – Når man flytter dertil bydes man velkommen ved møde med borgmesteren – man engagerer sig.

Man har været i gang i 3 år: Det har betydet øget nettotilflytning og øget synlighed.

Det har været vigtigt med ekstern synlighed i Københavnsområdet.

Drøftelse af samarbejdsmuligheder – hvordan synliggør virksomheder og kommuner sammen mulighederne for job og bosætning for eksempelvis ledige akademikere/udenlandsk arbejdskraft. v. Claus Steen Madsen.

Konklusion: Forslag om fælles branding af virksomheder og typer arbejdspladser ift. rekruttering og tiltrækning af arbejdskraft tages med til K17.

Oplæg fra formanden:

Skal vi gøre noget sammen, hvad skal vi gøre sammen, alle sammen eller i mindre grupper? Fokus skal være på arbejdskraft og rekruttering, da flere kommuner vælger egen bosætningsstrategi.

Kommentar: Kalundborg har i rekrutteringsalliancen detaljerede samarbejdsaftaler med Slagelse, Odsherred, Sorø og Holbæk. Successen i projektet er også samarbejdet med de omkringliggende kommuner.

Kommentar: Vi kæmper alle om den gode skatteborger – svært med bosætningsdelen – rekrutteringsdelen er derimod vigtig. Der er et tæt samarbejde med omkringliggende kommuner. Det store rekrutteringssamarbejde på Sjælland fungerer – Vi skal brande Sjælland som et arbejdssted.

Kommentar: Tiltrækning og især fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft er vigtig. Vi kunne lave et strategisk indsats omkring eksempelvis sprog.

Kommentar: Vi skal tage udgangspunkt i egne kommuners virksomheder, da det er forskelligt, hvad der er behov for. Rekrutteringssamarbejdet fungerer rigtig godt, så lad os beholde det.

Kommentar: Det handler om både arbejdskraft og få dem til at bosætte sig. Så bor de i København, vil de helt naturligt lede efter job tæt på, når der er gået et par år ude i provinsen. Vi skal ikke blot have "Imagine Kalundborg" men "Imagine Sjælland" – brande virksomheder i kommunerne i region Sjælland som arbejdspladser.

Kommentar fra formanden: Region Sjælland vil gerne bruge nogle midler. Branding af Sjælland: typer af virksomheder og arbejdspladser – Kunne man forestille sig at kaste midler efter markedsføring af virksomheder og arbejdspladser. Velvidende at bosætning er meget lokal og kan være svært mellem 17 kommuner.

En mulighed kunne være at tilvejebringe noget materiale til HRS om fordelene ved at søge ud til JRS området?

Kommentar: Det kan være en god idé med materiale og branding af virksomheder.

Ift. Udenlandsk arbejdskraft. De pendler frem og tilbage mellem eks. Polen og DK. Vil helst ikke have, at vi lukker bosætning ned. For det kunne være godt at få dem til at bosætte sig og betale fuld skat i DK.

Kommentar: Det er rigtigt at fokusere på arbejdskraftdelen – men ikke kun på det private marked, vi har et rekrutteringsbehov i det offentlige, skoler, udd.inst.

Kommentar: Erfaring fra Rekrutteringsalliancen: Fast kontaktperson i Københavns Kommune. Det lykkedes på helt praktisk plan.

Afsluttende konklusion fra formanden: Denne drøftelse tages med tilbage til K17 og såfremt, der er stemning for en fælles branding ift. rekruttering og tiltrækning af arbejdskraft, fremlægges sagen til gennemførelse i chefgruppen.

3. LAB lovs forenklingssaftalen

Aftalens indhold, proces og implementering v. ny direktør i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), Maria Schack Vindum.

Hvilken indvirkning får LAB lovs forenklingen for kommunerne. v. jobcenterchef i Lolland, Per Bech Grønning.

Se slides – vedhæftet.

Kommentar: Man vil afskaffe procesregulering – i indsatsen. Frihed under ansvar – ikke stramt ift. hvornår samtaler skal ligge.

Man blev ikke færdige med kriterier for udvælgelse af a-kasser, der skal deltage i forløbet. Der udestår et spørgsmål.

Spørgsmål: Er det også gule a-kasser eller er det kun de røde.

Svar: Politikerne skal vælge.

Spørgsmål: Kommunen kan de lave en tidlig indsats – eks. sosu assistent, når a-kasserne er inde over. Vil jobcentre kunne gøre det, at sætte dem videre i job med det samme?

Svar: God pointe, det tager vi med videre.

Flere ens regler på tværs af målgrupper:

Kommentar: Det er en udfordring med kun 4 ugers virksomhedspraktik som jobparat kt.hj. modtagere – for virksomhederne vil gerne have dem ud i længere tid for at afprøve dem. Det besværliggør virksomhedsindsatsen.

Uddannelsesparate: Sidestilles med jobparate – og det kan være en udfordring.

Kommentar: Jobparat – Kunne man indskrive en undtagelse, hvis det viser sig, at der er behov for flere ugers virksomhedspraktik end 4 uger.

Svar: Man skal følge loven

Kommentar: Bryder man ikke et princip – Det kommer til at påvirke målgruppevisiteringen. Vi kommer til at jonglere på kanten. Man kunne lave en mulighed for forlængelse.

Svar: Det er et politisk valg.

Kommentar: Det vil give kæmpe problemer ift. mere virksomhedsrettet indsats – virksomhederne vil ikke være med, når det er så kort tid. Nu tages der en mulighed væk fra dem, der er længere væk fra arbejdsmarkedet.

Svar: Vi noterer jeres synspunkter.

Kommentar: Det er problematisk, at vejledninger kommer ud 3 dage før, det skal iværksættes.

Kommentar: Småjob – hvordan kommer det til at tælle i virksomheder? (Pt. 1 hel person).

Fokus på kommunernes resultater.

Kommentar: det er ønskeligt, at man ser på effekten og ikke metoden/processen.

Svar: Det mangler at udmøntet politisk. Det er vigtigt, at der er en resultatvariabel.

Kommentar: Bare det er effekten, der kommer før metoden. Målgrupper er forbundne kar. Når nogle kommuner har succes med at fjerne folk fra kontanthjælp ses der samtidig en stigning i førtidspension.

Kommentar: Der er behov for at vi får lavet forenkling – Ærgerligt, at der så ikke er fjernet de over 80 målgrupper.

Svar: Regelforenklingen er ikke en ydelsesreform, og derfor består de mange målgrupper.

Kommentar: 500 mio i DUT'en 1,2 mia besparelse. Vi bliver målt op på vores indsatser, det kræver stadig ressourcer. Stadig forventning fra statens side til samme indsats, så der er et skisma i, at man taler om besparelse, når der er en forventning og et pres på kommuner til at levere, ellers kommer der brev fra ministeren til borgmesteren. 98

kommunalbestyrelser skal bøvle med budgettet. Samlet set, er det dejligt, at der sker noget, men den bliver oversolgt.

Kommentar: Ros til jer ift. aftalen. Men når der sendes breve ud, skal man være obs på 60 kontrolpunkter til mentorer -

Kommentar: Forenkling af sanktioner – står ikke nævnt nogle steder.

Svar: Noget der stadig forhandles politisk – vi håber, det kommer i løbet af et par måneder.

Kommentar: A-kasser – der er meget politik – absolut et minimum i aftalen. Når man tænker tidlig indsats – skifte erhverv – brancheskift? Problem ift. kampen mellem a-kasserne – vil det fordre brancheskift?. Den reelle forenkling 1 rådigheds og 1 fællessamtale.

Svar: Der skal være en indledende samtale.

Kommentar: Kunne man forestille sig en Baseline undersøgelse på dette område mellem a-kasser og jobcentre. Vigtigt med statistik på det.

4. Orientering fra styregruppen for Jobforum.

Qua de mange opgaver i Jobforum og JRS udvides styregruppen med et medlem fra chefgruppen. Dette medlem vælges i chefgruppen.

Kort orientering om SOSU projekt i Jobcentrenes Rekrutteringsservice Sjælland (JRS).

Der pågår pt. møder med hver kommune om muligheder for rekrutteringsstrategi – De kommuner, der ikke har meldt tilbage ift. et møde, vil høre fra JRS koordinatorene inden for kort tid.

Vordingborg modellen bruges som inspiration – kommunerne vælger selv form og indhold i indsatsen på SOSU-området.

Formanden takkede for et godt møde.