

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 11-02-2021

Mødedato Torsdag d. 11. februar 2021 kl. 07:45

Mødested Skype

Mødedeltagere Poul Erik Jensen, Eea Haldan Vestergaard, Michael Krogh, Hamlaoui Bahloul, Tobias K. J. Jørgensen, Benny Dall, Mette Løwe Voss

Indholdsfortegnelse

Nyt tilbud om 3-årig HF i Kolding.....	3
Borgerens Centrum og beskæftigelsesindsatsen.....	5
Trepartsaftaler om faglærte og SOSU'er- initiativer og indsatser.....	8
Cycling Challenge 2021.....	10
Kultur i arbejde - slutevaluering.....	12
Meritgodkendelse af medbragt uddannelse.....	14
Sag om styrket uddannelse og beskæftigelse på socialområdets tilbud.....	16
Status på sanktioner januar 2021.....	19
Finanslov 2021 - betydning for beskæftigelsesområdet.....	23
Månedsopfølgning på arbejdsmarkedspolitik forventet regnskab 2020.....	25
Status på arbejdsmarkedsområdet, februar 2021.....	26
Status på integrationsområdet, februar 2021.....	31
Orientering fra formanden.....	36
Orientering fra forvaltningen.....	37
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	38
Underskriftsark.....	39

Punkt 1: Nyt tilbud om 3-årig HF i Kolding

20/34608

Resumé

I Kolding Kommune er der en gruppe af unge, der kæmper med autisme, angst, depression og opmærksomhedsforstyrrelser. Mange af dem er uddannelsesegnede, men de har ofte behov for mere støtte, end de almindelige ungdomsuddannelser tilbyder. Derfor ender mange af dem med at stå uden en ungdomsuddannelse - selvom de reelt har de kognitive forudsætninger for at gennemføre en ungdomsuddannelse, f.eks. HF.

Derfor vil Kolding HF & VUC oprette en 3-årig HF målrettet unge med særlige behov. Der foreslås en 3-årig prøvehandling, hvor Kolding Kommune finansierer den mentorstøtte, der er behov for i HF3 klasserne. Det vil ikke give øgede udgifter samlet set for Kolding Kommune.

På mødet suppleres sagen af et oplæg om HF3 ved Ungechefen og rektor for Kolding HF & VUC.

Sagen behandles i

Børne- og Uddannelsesudvalget d. 10. februar 2021 og Arbejdsmarkedsudvalget d. 11. februar 2021.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at prøvehandlingen om en 3-årig HF godkendes.

Beslutning Børne- og Uddannelsesudvalget den 10-02-2021

Godkendt, idet udvalget får forelagt en status om tilbuddet ultimo 2021. Sagen sendes til orientering i Kolding Uddannelsesråd.

Fraværende:

Jesper Elkjær

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte forslaget, idet man tilsluttede sig resolutionen fra Børne- og Uddannelsesudvalget.

Sagsfremstilling

I Kolding Kommune er der en gruppe af unge, der kæmper med autisme, angst, depression og opmærksomhedsforstyrrelser. Mange af dem er uddannelsesegnede, men de har ofte behov for mere støtte, end de almindelige ungdomsuddannelser tilbyder. Det vurderes, at Kolding på hver årgang har ca. 60 unge med diagnoser eller ikke-udredte diagnoser, der har behov for støtte.

En del af disse unge kommer på uddannelseshjælp, fordi de ikke kan finde en uddannelse, der støtter dem på den rette måde. De kommer således ofte i helt andre uddannelses tilbud, såsom den Forberedende Grunduddannelse (FGU), Special Minds eller STU. Mange af de unge får ikke en ordinær ungdomsuddannelse – heller ikke selvom de reelt har de kognitive forudsætninger for at gennemføre en ungdomsuddannelse, f.eks. HF.

Derfor besluttede Børne- og Uddannelsesudvalget i januar 2021 at undersøge mulighederne for at etablere en ordinær HF-klasse over tre år.

Kolding HF & VUC kan med hjemmel i 'Bekendtgørelse af lov om de gymnasiale uddannelser' udbyde en ordinær HF over tre år (HF3) for unge med særlige behov. Det er ikke et specialundervisningstilbud, men en helt almindelig HF, som gennemføres over tre år i stedet for to år.

Målet er, at de unge får en ordinær, kompetencegivende ungdomsuddannelse, som åbner mange nye veje til deres fremtid, herunder videregående uddannelser. Det får mange af dem ikke i dag.

Vejen dertil bliver at skabe et pædagogisk set-up på HF3, hvor de unge får den nødvendige støtte i den almindelige undervisning.

Forslag til pædagogisk set-up

De unge har en række særlige behov, som skal imødekommes. Det er hensigten at skabe et trykt læringsmiljø med:

- strukturerede rammer og en genkendelig skolehverdag

- færre fag på skemaet
- fysiske rammer der sikrer, at de unge kan trække sig tilbage, hvis de har behov for det
- bedre adgang til lektiehjælp og faglig fordybelse
- et loft på 23 elever pr. klasse
- en mentor i alle klassens timer det første år. Det nedtrappes over de tre år.

Fordele ved HF3

I dag ender mange af de unge med at stå uden en gennemført ungdomsuddannelse, da de i stedet kommer i gang med uddannelser hos FGU, STU eller studieforberedende forløb hos eksempelvis Special Minds. Disse tilbud opretholdes til de unge, som har brug for disse tilbud. Men de unge, der godt kan gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse, får med lidt ekstra støtte nu en større chance for at få en kompetencegivende ungdomsuddannelse.

HF3 vil støtte op om strategien for Kolding Uddannelsesråd, som har fokus på 'Særlige indsatser til sårbare elever'. Derudover har Ungepolitikken og pejlemærkerne for den kommunale ungeindsats fokus på at få flere unge til at gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse.

Adgang til HF3

Ungecentret og Socialforvaltningen vil samarbejde om at være opsøgende over for unge i målgruppen. De unge skal visiteres til tilbuddet. Det bliver Kolding HF & VUC, der godkender at en elev kan starte. Det vil ske i et samspil med UU.

Unge med fysiske handicaps kan også visiteres til HF3, såfremt de også har de psykiske funktionsnedsættelser, der giver adgang til holdet.

Kolding Kommunes rolle og økonomi

Kolding HF & VUC udbyder HF3. I en prøvehandling over 3 år vil Kolding Kommune finansiere den mentorstøtte, som vil være tilstede i timerne i HF3.

HF3-prøvehandlingen giver ikke øgede udgifter til Kolding Kommune samlet set. Det skyldes, at de unge, der begynder på HF3, i dag ofte modtager dyrere uddannelses tilbud. Når de unge stopper på disse tilbud, vil Kolding Kommune spare udgifterne hertil. Der vil således ske en omlægning af udgifterne, og det forventes ikke at resultere i øgede udgifter.

Forventningen er derudover, at mindst halvdelen af pladserne på sigt vil blive fyldt af unge fra andre kommuner. Kommunerne forventes at skulle betale ca. 20.000 kr. på årselev. Derfor vil den samlede udgift for Kolding Kommune kunne reduceres under prøvehandlingen, når der kommer elever fra andre kommuner.

Hvis forslaget vedtages, forventes det første hold at starte i august 2021. Frem til 2023 vil i alt tre hold starte op, ét nyt hold hvert skoleår.

Kolding Kommunes udgifter til mentorstøtten forventes at være følgende:

- I skoleåret, der starter i 2021, vil udgiften til HF3 være 300.000 kr. Omkostningen vil være delt over budgetårene 2021 og 2022.
- I det andet skoleår (2022/23) vil udgiften til HF3 være 500.000 kr. På dette tidspunkt er der 2 HF3-klasser i gang.
- Det tredje skoleår (2023/24) vil udgiften til HF3 være 600.000 kr. På dette tidspunkt er der 3 HF3 klasser i gang.

Som nævnt vil disse udgifter findes inden for rammen, da de unge kommer fra andre dyrere uddannelser.

Efter prøvehandlingen

Efter det tredje år overtager Kolding HF & VUC forløbet og hele den økonomiske forpligtelse. Derefter sikres økonomien i HF3 gennem salg af pladser til Kolding Kommune og omkringliggende kommuner. Herefter vil der blive betalt pr. plads.

Lovhjemmel

Kolding Kommune kan tilbyde mentorstøtte via LAB § 167 til unge med særligt behov herfor i ordinært uddannelsesforløb. Den model anvendes i andre kommuner. Det gælder for unge både under og over 18 år.

På mødet vil Ungechefen og rektor fra Kolding HF & VUC fortælle om HF3.

Punkt 2: Borgerens Centrum og beskæftigelsesindsatsen

20/33410

Resumé

I Kolding Kommune er der arbejdet med, hvordan forvaltningens medarbejdere møder borgerne, og hvordan de lovbestemte opgaver bliver udført. Der har været kigget på indretning af lokalerne, telefonsystemer, omskrivning af breve og nu er også organiseringen af medarbejderne ændret.

Indsatsen for fremover at arbejde i tværfaglige teams i begge enheder er gradvist blevet implementeret siden efteråret 2019, og denne sag gennemgår baggrund samt status på og evaluering af implementeringen af det.

Generelt set oplever medarbejdere og teamledere de tværfaglige teams som værende positive og givende i forhold til, at borgerne kommer i eller tættere på job og uddannelse. Borgerne fortæller, at de er tilfredse med færre rådgiverskift og en tættere relation til deres rådgiver, jobkonsulent og mentor. Det er konklusionen, at den nye tilgang med teams er vigtig for at få ledige tilbage i job eller tættere på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedschef Mette Byskov og Ungechef Søren Bork Hansen holder et oplæg på dette møde i Arbejdsmarkedsudvalget.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter status på og evaluering af implementeringen af det tværfaglige teamsamarbejde.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Arbejdsmarkedsudvalget drøftede implementeringen af den nye teamstruktur og pålagde forvaltningen at udarbejde en status igen ultimo 2021.

Sagsfremstilling

I Kolding Kommune er der igennem en del år arbejdet med, hvordan forvaltningens medarbejdere møder borgerne, og hvordan de lovbestemte opgaver bliver udført. Der er arbejdet med indretningen af lokalerne, telefonsystemer, omskrivning af breve og nu er også organiseringen af de medarbejdere, som ledige borgere møder, blevet ændret. I forbindelse med arbejdet med den skriftlige kommunikation blev Den Hollandske Model indført på tværs af kommunen, hvor tanken er at tage en tidlig mundtlig dialog omkring (ofte svære) afgørelser, for på den måde at holde konfliktniveauet nede.

Inden for de senere år er Borgerens Centrum blevet en central tilgang i Kolding, hvor udgangspunktet er borgerens oplevelse af egen situation og mulige løsninger. Bl.a. med udgangspunkt i dette er den nye teamtilgang blevet skabt på Jobcenter Kolding og Ungecentret.

Indsatsen for fremover at arbejde i tværfaglige teams i begge enheder er gradvist blevet implementeret siden efteråret 2019, og denne sag gennemgår baggrund samt status på og evaluering af implementeringen af det.

Baggrund

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen blev etableret i april 2019. Samtidig blev fem nye politikker for Arbejdsmarkedsudvalget udarbejdet: Arbejdsmarkedspolitikken – arbejdsliv til alle, politik for det rummelige arbejdsmarked, politik for integration og international arbejdskraft, politik for kvalificeret arbejdskraft og virksomhedsservice og ungepolitikken. Der blev desuden gennemført design- og borgerinddragelsesprocesser i forvaltningen samt en ekstern analyse af arbejdsmarkedsområdet, der til sammen pegede på et behov for hurtigere og mere entydige forløb, stærkere samarbejder og højere grad af job- og virksomhedsfokus.

For at imødekomme ovenstående blev det besluttet at foretage en række justeringer af drift og organisering på beskæftigelsesområdet:

- Fokus på modtagelsen og mødet med borgere og virksomheder
- Udbredelse af ny teamstruktur med fælles ansvar

- Fokus på det rummelige arbejdsmarked
- Intensiveret arbejde og realisering af mål for de udfordrede boligområder
- Samme beskæftigelsesrettede indsats til alle målgrupper.

Udbredelse af ny teamstruktur med fælles ansvar

Beslutningen omkring udbredelse af teamtilgangen på arbejdsmarkedsområdet og ungeområdet blev desuden truffet på baggrund af en testperiode i starten af 2019 for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Testperioden viste positive resultater, og den nye tværfaglige tilgang blev allerede i maj 2019 udbredt på kontanthjælpsområdet.

Den nye tilgang er i tråd med Borgerens Centrum og tager afsæt i, at indsatsen skal opleves som sammenhængende og meningsfuld for borgerne.

Teamtilgangens formål er således at bidrage til, at borgere oplever:

- Et team med forskellige fagligheder (rådgivere, jobkonsulenter, mentorer og økonomiske rådgivere), der støtter borgere i at komme i eller tættere på job eller uddannelse.
- At teamets forskellige fagligheder, kompetencer og kendskab til den enkelte borger medfører, at der handles hurtigt, når borgeren er klar.
- Færre rådgiver- eller sagsbehandlerskift, der kan medføre tab af viden. Samtidig vil borgere undgå at skulle genfortælle deres situation og 'historie'.
- At der arbejdes virksomhedsvendt mod ordinære timer med afsæt i CV og ansøgning.

Arbejdet med teamtilgangen flugter hermed med Kolding Kommunes politik "Arbejdsliv for alle", som anser arbejdslivet som en af nøglerne til et godt liv - et arbejdsliv der derudover gavner fællesskabet og skaber værdi for virksomhederne.

Denne måde at organisere sig på har desuden det formål, at de enkelte teams i højere grad får indflydelse på den tværfaglige opgaveløsning. Det er en del af en bevægelse mod en større selvbestemmelse i det enkelte team, som samtidig understøtter en decentralisering og afbureaukratisering til værdi for borgerne.

Hvordan ser områdernes teams ud i 2020

På de fleste områder består de nye teams af 3-5 medarbejdere, hvor følgende fagligheder samarbejder om opgaven med at få borgere i job og uddannelse eller i en virksomhedsrettet indsats: Rådgivere, jobkonsulenter, mentorer og økonomiske rådgivere.

I teams, hvor man endnu ikke sidder i tværfaglige teams, arbejdes der dog også efter tankegangen i teamtilgangen. F.eks. har disse teams et tydeligt fokus på det tværfaglige samarbejde og på de gode overleveringer ved sagsbehandlerskift.

Organisatorisk læring og erfaring med teamtilgangen

Implementeringen af teamstrukturen er grebet forskelligt an i de enkelte teams, særligt fordi målgrupperne er forskellige. Det har fra starten været hensigten, at diverse teams selv skal være med til at lave en konstruktion, der giver mening for både borgere og medarbejdere.

Arbejdet i de enkelte teams har desuden udfordret medarbejdernes måde at arbejde på – fra at sidde som ekspert på eget område til nu at arbejde i tværfaglige teams på et - for nogle medarbejdere - nyt område. Derfor har omstillingen til at arbejde i tværfaglige teams været udfordrende og mere tidskrævende end ventet.

Samtidig har situationen med COVID-19 i det meste af 2020, og det faktum at mange medarbejdere har været hjemsendt i lange perioder, desuden kompliceret omstillingen.

Medarbejderes og lederes oplevelse og vurdering af teamtilgangen

Det overordnede formål med de tværfaglige teams er at styrke arbejdet med kerneopgaven, nemlig at få borgere i eller tættere på job eller uddannelse. For at få viden om medarbejderes og lederes oplevelse og vurdering af om det tætte tværfaglige samarbejde bidrager til at løse kerneopgaven, er der foretaget interviews på arbejdsmarkedsområdet og ungeområdet.

Rådgivere i de teams, der arbejder i et tværfagligt team, vurderer, at de forskellige fagligheder har medført:

- Større kendskab til borgerne og at borgerne oplever færre skift
- Større fokus på job og uddannelse samt ordinære timer med afsæt i jobs jf. arbejdsmarkedsbalancen
- Bedre kommunikation mellem fagligheder (større smidighed og hastighed)
- Større grad af rettidig støtte og koordinering af opfølgning
- Adgang til en økonomisk rådgiver, som opleves positivt.

Generelt set oplever medarbejdere og teamledere de tværfaglige teams som værende positive og givende i forhold til, at borgerne kommer i eller tættere på job og uddannelse. Medarbejderne oplever desuden at have fået en større grad af frihed til at handle i borgernes forløb. Borgerne fortæller, at de er tilfredse med færre rådgiverskift og en tættere relation til deres rådgiver, jobkonsulent og mentor.

Teamorganiseringen har desuden medført øget selvbestemmelse i de enkelte teams til at handle hurtigt og ud fra Borgerens Centrum. Det viser sig f.eks. i interviewet med en kvinde, der fortæller at have modtaget kompetent og hurtig støtte fra både rådgiver, jobkonsulent og mentor, da hun havde behov.

Se yderligere i bilag for borgernes oplevelse med de tværfaglige teams.

Sammenfatning og perspektiver

Implementeringen af de mindre og tværfaglige teams er kommet godt i gang på arbejdsmarkedsområdet og ungeområdet. Der vil dog fortsat være behov for at tilpasse og justere i de enkelte teams, for at medarbejdere - på tværs af fagligheder - bedst kan hjælpe ledige i job eller uddannelse. Og det er konklusionen, at den nye tilgang med teams er vigtig for at få ledige tilbage i job eller tættere på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedschef Mette Byskov og Ungechef Søren Bork Hansen holder et oplæg på dette møde i Arbejdsmarkedsudvalget.

Bilag

Bilag - Borgernes oplevelser med mindre tværfaglige teams.pdf

Punkt 3: Trepartsaftaler om faglærte og SOSU'er- initiativer og indsatser

20/32530

Resumé

I november 2020 blev der indgået to nye trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Aftalerne skal mindske frafaldet på erhvervsuddannelserne, sikre flere faglærte samt styrke rekrutteringen til det offentlige arbejdsmarked.

Ansvarsområderne i de nye aftaler er fordelt mellem de forskellige erhvervsskoler og kommunerne. Denne sag giver en status på, hvordan der arbejdes med de nye aftaler i Kolding Kommune, og der lægges op til en drøftelse af, om der er områder, hvor Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd kan igangsætte en yderligere indsats.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Børne- Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at initiativer og indsatser drøftes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Punktet blev drøftet.

Sagsfremstilling

I november 2020 blev der indgået to nye trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Aftalerne skal mindske frafaldet på erhvervsuddannelserne, sikre flere faglærte samt styrke rekrutteringen til det offentlige arbejdsmarked.

Ansvarsområderne i de nye aftaler er fordelt mellem de forskellige erhvervsskoler og kommunerne, som sammen og hver især skal sikre, at flere kommer i gang med og gennemfører en erhvervsuddannelse eller social- og sundhedsuddannelse.

Denne sag giver en status på, hvordan der arbejdes med de nye aftaler i Kolding Kommune, og der lægges op til en drøftelse af, om der er områder, hvor Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd kan igangsætte en yderligere indsats.

Klar til SOSU

Kolding Kommune fortsætter med at gennemføre 'Klar til SOSU'-forløbene. Forløbet er en kombination af AMU-kurset 'Praktisk hjælp til ældre' og praktik i plejehjem eller hjemmehjælp, når det kan lade sig gøre. Målgruppen er primært ledige over 25 år.

Der har været gennemført to hold, hvor i alt 42 har påbegyndt forløbet. Heraf har 35 gennemført forløbet, og 10 har opnået ufaglært arbejde, mens 20 er begyndt på Grundforløb 2 på SOSU-uddannelsen.

Deltagerne på 'Klar til SOSU' er en blanding mellem unge og ældre, dog primært ledige over 40 år. Det er 80 % kvinder og 20 % mænd, som enten ønsker et brancheskift eller som har arbejdet inden for faget tidligere. Eksempelvis var der en mand på 54 år, som har arbejdet inden for hotel- og restaurationsbranchen. Han ønskede et brancheskift, men vidste ikke helt til hvad. Han kom med til 'Klar til SOSU' og startede på grundforløbet i november 2020 til Social- og sundhedsassistent.

Erfaringen fra 'Klar til SOSU'-forløbene er, at jobgaranti ikke er den eneste overvejelse i forbindelse med uddannelsesvalg for de ledige. Det afgørende er økonomien under uddannelsen. Derfor er muligheden for at tage uddannelsen på 110 % dagpengesatsen vigtig.

Der overvejes også et nyt studieforberegende SOSU-forløb for de unge under 25 år.

Flere sosuer på Seniorområdet

Trepartsaftalen indeholder en særlig økonomisk ramme til øget rekruttering på sundheds- og ældreområdet. Rammen indeholder blandt andet følgende elementer:

- Fra 1. juli 2021 forpligter kommunerne sig til at ansætte voksne elever over 25 år på social- og sundhedsassistentuddannelsen allerede fra begyndelsen af grundforløbets anden del. Derved sikres elever over 25 år et halvt års elevløn i stedet for SU.

- Kommunerne får forventeligt refunderet alle lønudgifter hertil via AUB (Arbejdsgivernes UddannelsesBidrag). Kolding Kommune holdes dermed forventeligt udgiftsneutral. De endelige kriterier for ordningen udmeldes senest d. 31. marts 2021.

Jobcentret er i dialog med Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen (SSF) om udmøntningen af aftalen, og der har også været afholdt møde med FOA omkring de nye muligheder for uddannelse. SSF vil løbende drøfte med SOSU-skolerne og andre relevante aktører, hvordan den nye ordning for over 25-årige elever på SOSU-assistentuddannelsen bedst muligt synliggøres og implementeres. Det handler bl.a. om dimensioneringen på grundforløbene og hovedforløbene samt ansvarsfordelingen mellem kommunen og SOSU-uddannelserne. Jf. ovenstående afventes en række centrale retningslinjer inden udgangen af marts.

Det er håbet, at der uddannes flere social- og sundhedsassistenter, og at Kolding Kommune får lettere ved at tiltrække voksne til arbejdet i ældreplejen. SOSU-hjælperuddannelsen er ikke omfattet af ordningen, hvilket forventeligt skyldes, at der er større mangel på SOSU-assistenter.

Grundet problematikken med mangel på SOSU-personale, iværksætter SSF primo marts 2021 en rekrutteringskampagne. Kampagnen skal få flere til at uddanne sig indenfor SOSU-området og gerne søge job i Kolding Kommune.

Information og webinarer om opkvalificering til virksomheder og tillidsrepræsentanter

Restriktionerne som følge af corona har medført nedgang i ordrer for nogle virksomheder, mens andre har oplevet fremgang og efterspørgsel efter nye medarbejdere. Alt efter status på den enkelte arbejdsplads kan det være det rigtige tidspunkt at overveje opkvalificering, og som en del af hjælpen til medarbejdere og virksomheder er der åbnet for flere muligheder for opkvalificering og efteruddannelse end tidligere.

For at gøre opmærksom på både de allerede tilgængelige muligheder, men også dem der p.t. er kommet, er fagbevægelsen, Business Kolding og jobcentret, gået sammen om en informationskampagne rettet mod virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Der er derfor ved at blive produceret en folder med alle mulighederne for efteruddannelse og opkvalificering, som voksne i arbejde kan benytte sig af. I folderen bliver de forskellige økonomiske muligheder samtidig beskrevet. Det er planen, at parterne hver især udsender den til deres medlemmer og samarbejdspartnere.

I foråret samarbejdede man også omkring afholdelse af webinarer, som var åbne for virksomheder, medarbejdere og ledige omkring forskellige emner, og også dette initiativ gentages, hvor bl.a. emnet opkvalificering og efteruddannelse også kommer på dagsordenen.

Punkt 4: Cycling Challenge 2021

21/1957

Resumé

Kolding Kommune ønsker at gentage et cykelprojekt, som Kolding har deltaget i før. Projektet kaldes Challenge 2021, og målet er at hjælpe udfordrede drenge i alderen 16-25 år med at opnå en større tro på eget værd og potentiale samt at styrke deres fysiske såvel som mentale sundhed, robusthed og handlekraft.

Det skal hjælpe drengene videre eller tilbage i et uddannelses- eller jobforløb, og derved bringe dem fra kanten af samfundet tilbage ind i fællesskabet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at projektet godkendes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte punktet og pålagde samtidig forvaltningen at undersøge mulighederne for at oprette tilsvarende hold for piger.

Sagsfremstilling

Kolding Kommune ønsker at gentage et cykelprojekt, som Kolding har deltaget i før. Projektet kaldes Challenge 2021, og målet er at hjælpe udfordrede drenge i alderen 16-25 år med at opnå en større tro på eget værd og potentiale samt at styrke deres fysiske såvel som mentale sundhed, robusthed og handlekraft.

Det skal hjælpe drengene videre eller tilbage i et uddannelses- eller jobforløb, og derved bringe dem fra kanten af samfundet tilbage ind i fællesskabet.

Forløbet

De deltagende drenge vil skulle gennemføre forløbet på 16 uger. Challenge 2021 forventes at forløbe fra marts til juni 2021 og er delt op i tre faser plus en opfølgning. I hele forløbet arbejdes der med drengenes mentale muskelkraft igennem træning af personlige karaktertræk.

Fase 1: marts: Fire ugers spinning samt kost- og ernæringsaften

Fase 2: april-juni: 12 ugers intensiv landevejstræning

Fase 3: juni: Challengegetur – cykle 500 km på 5 dage

Opfølgning: august-oktober: Opfølgning med fokus på fællesskab, uddannelse og job.

De unge

Kolding Kommune får 12 pladser til de unge. Det koordineres mellem Ungecentret og FGU, og der er fundet 10 unge med tilknytning til Ungecentret og 2 unge fra FGU, som kan deltage i Challenge 2021. Cykleaktiviteterne og træningen skal foregå i fritiden.

De unge har typisk et fagligt efterslæb, er ikke mødestabile og er i risikogruppen for ikke at få en uddannelse eller et arbejde. De vil også typisk have sociale og evt. psykiske udfordringer. De unge fra Ungecentret er en blandet gruppe, idet et par modtager uddannelseshjælp, mens en anden gruppe får hjælp af talentudviklerne. De unge har således udfordringer, men de er motiverede til at skabe en forandring i deres liv.

Erfaringer fra tidligere viser, at de unge får mere selvtillid gennem forløbet. De oplever at lykkes, og det har betydet, at flere af dem efterfølgende er gået i gang med en uddannelse eller er kommet i job. Derudover får de unge også et nyt fællesskab, som de ikke havde før.

Ligeledes opnår de unge en sundhedseffekt, da de får mere struktur på hverdagen og bliver bedre til at træne og spise sundt.

Økonomi

Der er ingen egenbetaling for de unge. Kolding Kommune skal heller ikke betale noget for pladserne, da det finansieres via lokale sponsorer i samarbejde med Løkkefonden.

I sammenhæng med Challenge 2021 vil der blive arbejdet på at rekruttere lokale erhvervsfolk, som kan være mentorer for drengene på holdet. Det vil øge drengenes netværk og give dem mere viden om deres muligheder i fremtiden.

Der arbejdes på at lave et online element, hvor der kan skabes opmærksomhed om projektet. Det skal være med at til samle penge ind til projektet og rekruttere flere frivillige erhvervsmentorer til projektet.

Ungepolitik og pejlemærker

Projektet indeholder flere elementer fra de 6 pejlemærker, bl.a. fokus på de unges potentialer, tilbyde indsatser, der giver mening for de unge, og skabe forløb som peger mod uddannelse og beskæftigelse. Ungepolitikken betoner vigtigheden af at udbygge de unges netværk. Det vil også ske i cykelprojektet med bl.a. mentorer fra lokale virksomheder.

Hidtidige resultater

I 2019 og 2020 deltog hhv. 15 og 18 unge fra Kolding Kommune i lignende forløb. I 2019 gennemførte 66 %, mens 2020 var præget af corona. Alligevel gennemførte omkring 60 %.

Der er blevet lavet en evaluering på landsplan for holdene fra 2018-2019. Den viser, at omkring 72 % af de unge efterfølgende kommer i gang med uddannelse eller beskæftigelse.

De resterende er i støttede uddannelses- eller jobforberedende forløb.

Om Løkkefonden

Løkkefonden blev etableret i 2012 af Lars Løkke Rasmussen og har til formål at hjælpe unge drenge væk fra kanten og ind i fællesskabet.

Sammen med dansk erhvervsliv, førende forskere og praktikere udvikler Løkkefonden projekter, hvor udfordrede drenge lærer at skabe resultater for sig selv og bliver rustet og motiveret til at få en uddannelse eller et arbejde ved at styrke motivation, lærelyst, faglighed og personlighed. Challenge cykelløbet er ét af fondens projekter og henvender sig til unge i alderen 16-25 år.

Punkt 5: Kultur i arbejde - slutevaluering

16/7977

Resumé

I Kolding er 40 % af alle sygemeldte ramt af stress, angst eller depression i let til moderat grad, og et længerevarende sygeforløb kan resultere i, at vedkommende mister kontakten til arbejdsmarkedet. I 2018 gik Arbejdsmarkedsudvalget sammen med Social- og Sundhedsudvalget og Kulturudvalget sammen om et projekt i samarbejde med Aarhus Universitet for at se, hvordan man kunne arbejde med denne gruppe af sygemeldte borgere.

Aftaler om fremtidig forankring

Arbejdsmarkedsudvalget har hovedansvaret for indsatsen for sygemeldte borgere. Udvalget behandlede muligheder for en fremtidig implementering af projektet i juni 2020. Her blev det besluttet, at den fremtidige finansiering af indsatsen vil indgå i budgetforhandlingerne for budget 2021.

Samtidig med dette blev en model for den fremtidige implementering godkendt, hvor de deltagende parter fra projektet fortsætter projektets indsatser.

Uddrag af konklusioner og anbefalinger fra projektet

- I forhold til de direkte beskæftigelsesrettede forhold, nåede initiativet sit mål om et tilbagefald til sygemelding på maksimum 50 % et år efter endt forløb for deltagerne i Kultur i arbejde
- Initiativet nåede ikke sit ambitiøse mål om 80 % raskmeldte tre måneder efter endt forløb, og var ikke mere succesrig end Mindfulness i forhold til at nedbringe varighed på sygedagpenge eller at fastholde deltagere i konkret ansættelse
- Deltagerne oplevede, at deltagelsen i Kultur i arbejde havde haft en positiv indvirkning på egen selvtillid og lyst til at genoptage et aktivt arbejdsliv
- Endelig oplevede flere borgere, at deltagelse i tilbuddet havde givet dem en værdsat åbning til kulturliv og de lokale kulturinstitutioner.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Kulturudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at slutevalueringen af projekt 'Kultur i arbejde' tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Sagen blev taget til efterretning, og udvalget anerkendte de gode resultater. Udvalget ønsker at der udarbejdes ændringsforslag til budget 2021 og 2022, så midler til den fremtidige drift indgår i forhandlingerne.

Sagsfremstilling

I Kolding er 40 % af alle sygemeldte ramt af stress, angst eller depression i let til moderat grad, og et længerevarende sygeforløb kan resultere i, at vedkommende mister kontakten til arbejdsmarkedet. På Jobcenter Kolding er der derfor afsat flere ressourcer til at støtte og hjælpe denne gruppe af borgere, og i 2018 gik Arbejdsmarkedsudvalget sammen med Social- og Sundhedsudvalget og Kulturudvalget om et projekt i samarbejde med Aarhus Universitet for at se, hvordan man kunne arbejde med denne gruppe af sygemeldte borgere. En medarbejder fra universitetet fulgte projektet med henblik på at udarbejde en endelig forskningsbaseret slutrapport (vedlagt som bilag).

Projektet blev udformet med inspiration fra udenlandske erfaringer og forskning, der viser, at kunst og kultur kan have positiv effekt på helbredet. Desuden trak man på Kolding Kommunes egne erfaringer fra Terapihaven Møllebæk, Psykiatrikoret og pilotprojektet Kunst & Trivsel.

Aftaler om fremtidig forankring

Arbejdsmarkedsudvalget har hovedansvaret for indsatsen for sygemeldte borgere, og ved udvalgets behandling af muligheder for en fremtidig implementering af projektet i juni 2020, blev det besluttet, at den fremtidige finansiering af indsatsen vil indgå i budgetforhandlingerne for budget 2021.

Samtidig med dette blev en model for den fremtidige implementering godkendt, hvor de deltagende parter fra projektet fortsætter de indsatser, som også har været del af projektet.

Konklusioner og anbefalinger fra projektet

Kultur i arbejde er et initiativ fra Kolding Kommune i samarbejde med lokale kulturinstitutioner, der sigter mod at støtte sygemeldte borgere i en tilbagevenden til arbejdsmarkedet ved hjælp af kunst- og kulturoplevelser. Omkring 100 borgere deltog i et ti-ugers forløb, hvor de bl.a. blev præsenteret for kunstkuratering på Museet Trapholt, musikforståelse på Kolding Musikskole og guidet fælleslæsning på Kolding Bibliotek.

Indsatsen er blevet evalueret i forhold til en række fremsatte succeskriterier, de deltagende borgeres oplevelse af tilbuddet samt målinger af indsatsens effekt i forhold til trivsel og arbejdsparathed.

I forhold til de direkte beskæftigelsesrettede forhold, nåede initiativet sit mål om et tilbagefald til sygemelding på maksimum 50 % et år efter endt forløb for deltagerne i Kultur i arbejde. Initiativet nåede ikke sit ambitiøse mål om 80 % raskmeldte tre måneder efter endt forløb, og var ikke mere succesrig end Mindfulness i forhold til at nedbringe varighed på sygedagpenge eller at fastholde deltagere i konkret ansættelse.

Deltagernes oplevelse af tilbuddet var overordnet udtalt positive. Deltagerne udtrykte tilfredshed med det kulturelle indhold og de kunstneriske aktiviteter i tilbuddet inkl. bredden i tilbuddet. Betydningen af engagerede undervisere blev fremhævet, ligesom det kreative og sociale aspekt ved tilbuddet var i fokus – herunder særligt at deltagerne delte et særligt fællesskab derved, at de alle var sygemeldte og i den forstand i 'samme båd'.

Deltagerne oplevede, at deltagelsen i Kultur i arbejde havde haft en positiv indvirkning på egen selvtillid og lyst til at genoptage et aktivt arbejdsliv. Endelig oplevede flere borgere, at deltagelse i tilbuddet havde givet dem en værdsat åbning til kulturliv og de lokale kulturinstitutioner.

Kultur i arbejde havde endelig en signifikant effekt på de deltagende borgeres trivsel og sundhed og oplevet arbejdsevne målt på standardiserede skalaer. Deltagerne rapporterede en bedring i dagligt funktionsniveau og oplevet arbejdsevne, en nedgang i depressive- og angstrelaterede symptomer samt en bedring i oplevet mental sundhed. Effekterne holdt igennem perioden, og blev for flere mål udbygget frem mod evalueringens tremåneders opfølgning.

Samlet peger evalueringen af Kultur i arbejde på, at deltagende sygemeldte borgere oplever, at kunst- og kulturtilbud er relevant og gavnligt for deres trivsel og rehabiliterende i forhold til en tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Bilag

Kultur i Arbejde_A4_ENKELTSIDET.pdf

Punkt 6: Meritgodkendelse af medbragt uddannelse

21/791

Resumé

Opkvalificering og uddannelse har løbende været en del af Arbejdsmarkedsudvalgets drøftelser om beskæftigelsesindsatserne i de udfordrede boligområder. Opkvalificering og uddannelse fører til job. Og en ny uddannelse eller meritgodkendelse af medbragt uddannelse kan give en selvrespekt, som kan bidrage aktivt på vejen mod beskæftigelse.

Arbejdsmarkedsudvalget drøfter derfor med udgangspunkt i sagen her meritgodkendelse af medbragt uddannelse i de udfordrede boligområder.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at sagen drøftes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Udvalget drøftede sagen og pålagde forvaltningen at udarbejde et forslag til at igangsætte arbejdet sammen med boligorganisationerne i området.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget har tidligere drøftet opkvalificering og uddannelse i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen i de udfordrede boligområder. Udvalget valgte da at prioritere en indsats om beskæftigelse jf. de beslutninger, der er taget, senest med 'Handleplan for øget beskæftigelse i de udfordrede boligområder' vedtaget på mødet d. 3. december 2020. Udvalget har samtidigt i den brede beskæftigelsesindsats et stort fokus på opkvalificering og uddannelse, fordi det fører til job. I udvalgets drøftelser har der også ligget et menneskeligt perspektiv: når man tager ny uddannelse eller får godkendt medbragt uddannelse, giver det selvrespekt. Det kan i sig selv kan være medvirkende til, at man kommer mod beskæftigelse.

I sagen her lægges op til, at udvalget drøfter meritgodkendelse af medbragt uddannelse, både fordi det tidligere har ligget i udvalgets drøftelser, men også fordi der i Udvalget for Udfordrede Boligområder har været en drøftelse om det.

Aktuel status i Kolding ift. uddannelseskriteriet

Ghettolisten 2020 viser, at Koldings to områder samlet set har 142 beboere, hvis medbragte uddannelse skal meritgodkendes, hvis områderne ikke længere skal opfylde kriteriet for uddannelsesniveau.

	Skovvejen/ Skovparken 2020 Antal "helårspersoner" over maximums- grænsen	Munkebo 2020 (på listen siden 2012)	Munkebo 2020 Antal "helårspersoner" over maximumsgrænsen
Kun grundskole (max 60 %)	70,4% 88 personer	69,8%	54 personer

Til sammenligning er det de steder, man har arbejdet målrettet for at påvirke ghettokriteriet om uddannelsesniveau lykkedes at opspore og få meritgodkendt mellem 11 og 25 uddannelsesbeviser. Det har været tilfældet i Bispeparken og i Lundtoftegade i København og i Korsløkke og Rising i Odense. Alle tre steder har indsatsen krævet et stort opsøgende arbejde.

BL analyse om medbragt uddannelse

En analyse fra november 2020 lavet af BL, Danmarks Almene Boliger, 'Betydning af medbragt uddannelse for almene beboeres profil' konkluderer at, både Munkebo og Skovvejen/Skovparken ville udgå af ghettolisten, hvis beboerne fik meritgodkendt deres medbragte uddannelse.

	Uddannelseskriteriet i Koldings boligområder jf. BL-analysen	Kun grundskole (max 60 %) Ghettolisten 2020
Munkebo	48,7 % ^[1]	70,4 %
Skovvejen/Skovparken	47,7 %	69,8 %

Meritgodkendelse af medbragt uddannelse som et skridt mod øget beskæftigelse?

Tallene fra de udfordrede boligområder i Kolding sammenholdt med tallene i andre boligområder viser, at potentialet i Kolding ikke er at komme af ghettolisten ud fra uddannelseskriteriet, men nok i højere grad at vurdere, om et øget fokus på medbragt uddannelse hos ledige kan bidrage til, at de kommer i beskæftigelse eller i gang med efter- eller videreuddannelse i Danmark.

Når Kolding Kommune modtager nye flygtninge, indgår meritgodkendelse af medbragte uddannelse som en fast del af indsatsen. Det har det gjort gennem en årrække.

På beskæftigelsesområdet har meritgodkendelse været i fokus på integrationsområdet, der samarbejder tæt med Uddannelses- og Forskningsministeriet, der har en rådgivende hotline, der varetager rådgivning om medbragt uddannelse og meritgodkendelse. Det er et krav, at uddannelsen kan skriftligt dokumenteres. Samtlige borgere, som er under Integrationsloven og som har bopæl i Skovvejen/Skovparken eller i Munkebo, er blevet kontaktet, men indsatsen gav ikke anledning til meritgodkendelse af medbragt uddannelse.

På dagpengeområdet er der også fokus på, at indvandrere får godkendt/ækvivaleret deres uddannelser i forhold til danske uddannelser. Deres medbragte uddannelse vurderes i forbindelse med, at de får arbejdstilladelse.

Kompetencevurdering og uddannelsesniveau vil også indgå i den ekstraordinære beskæftigelsesindsats i områderne, der blev vedtaget af Arbejdsmarkedsudvalget d. 3. december 2020.

En del af de beboere i Skovvejen/Skovparken og i Munkebo, som ikke har fået meritgodkendt deres uddannelse fra hjemlandet, er i beskæftigelse og har ikke kontakt til det kommunale beskæftigelsessystemet.

Samlet set vurderer forvaltningen, at en ekstraordinær indsats med fokus på meritgodkendelse af medbragt uddannelse i områderne vil kunne give meritgodkendelse af op til 20 borgeres medbragte uddannelse. Skønnet sker på baggrund af indhentede erfaringer fra andre kommuner (se bilag 1) og ud fra en viden om et langvarigt fokus på meritgodkendelse af medbragt uddannelse holdt op mod BL-analysens tal.

Det vurderes, at en indsats om medbragt uddannelse også vil give anledning til dialog om uddannelse i områderne med beboerne og i de etniske foreninger og i interessegrupper. Meritgodkendelse af medbragt uddannelse kan have betydning for selvopfattelse og selvværd og kan blive en anledning til at se på fremtiden med nye øjne.

[1] Kilde: 'Betydning af medbragt uddannelse for almene beboeres profil', BL Analyse, november 2020.

Bilag

Erfaring med indsamling af uddannelsesbeviser fra andre kommuner, PDF

Punkt 7: Sag om styrket uddannelse og beskæftigelse på socialområdets tilbud

20/21980

Resumé

På baggrund af - og som opfølgning på - tilsynsrapporterne for 2019, blev der i juni måned 2020 på fællesmødet mellem Social- og sundhedsudvalget samt Socialøkonomi-, Handicap og Hjælpemiddeludvalget forelagt og godkendt en plan for en undersøgende fase, som skulle finde frem til mulighedsrum for, hvordan vi kan styrke uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen på vores organisationer og tilbud. Det vil sige både den ordinære og beskyttede beskæftigelse.

Jævnfør de seneste tilsynsrapporter for 2020 ligger den gennemsnitlige bedømmelse for temaet Uddannelse og Beskæftigelse på 4,6. Det er gældende for Marielund, Toppen, Overmarksgården, Misbrugscenteret og Tinghøj. Det er en lille stigning i forhold til niveauet i 2019 med en gennemsnitlig bedømmelse på 4,5. Det var gældende for Marielund, Ryttermarksvej, Overmarksgården, Misbrugscenteret og Tinghøj.

Ifølge den undersøgende fase har vores organisationer et solidt fokus for temaet. Der samarbejdes med borgerne med afsæt i tilgangen i Selvværd og Sammenhæng, hvor der i langt de fleste tilfælde opnås meningsfulde løsninger til borgerne. Men vi har en fælles opgave i at finde løsninger til de borgere, der er længst væk fra at bidrage med det, de kan, i forbindelse med et arbejde eller en uddannelse.

På det fælles udvalgs møde vil der med udgangspunkt i borgercases og forundersøgelsen være et oplæg omkring kommende forslag til mulighedsrum og initiativer for at styrke særligt beskæftigelsesdelen.

Sagen behandles i

Social- og sundhedsudvalget (godkendelse), Arbejdsmarkedsudvalget (orientering)

Forslag

Socialdirektøren foreslår,

at de beskrevne mulighedsrum og forslag til initiativer i forhold til *ordinær* beskæftigelse godkendes,

at de beskrevne mulighedsrum og forslag til initiativer i forhold til *beskyttet* beskæftigelse godkendes.

Beslutning Social- og Sundhedsudvalget den 20-01-2021

Udvalget godkendte;

de beskrevne mulighedsrum og forslag til initiativer i forhold til *ordinær* beskæftigelse, og

de beskrevne mulighedsrum og forslag til initiativer i forhold til *beskyttet* beskæftigelse.

Udvalget besluttede,

at forvaltningen giver en status på de iværksatte initiativer på et udvalgs møde ultimo 2021.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Temaet Uddannelse og Beskæftigelse under tilsynsrapporterne er stort og bredt. Den undersøgende fase har afsæt i Selvværd og Sammenhæng. Dels i forhold til *selvværd* og dels i forhold til den oplevede *sammenhæng* for borgerne: Det at kunne bidrage til og føle sig som en del af fællesskabet gennem meningsfuldt arbejde og ved at byde ind med de kompetencer, vi hver især har som menneske. Derudover, at borgerne oplever sammenhæng i samarbejdet, når vi bevæger os på tværs i og uden for forvaltningen, at borgerne bliver mødt, set og hørt ud fra den fælles tilgang i Selvværd og Sammenhæng - eller Borgerens Centrum i samarbejdet med de andre forvaltninger.

Den undersøgende fase har vist, at der er mange indsigter, som går på tværs, og som går igen fra målgruppe til målgruppe: Langt de fleste borgere ønsker en arbejds- eller uddannelsesidentitet – det gælder borgere i både ordinær og i beskyttet beskæftigelse. Og langt de fleste børn og unge ønsker en ”normal” hverdag med skolegang, uddannelse og venner og sammenhænge, hvor de føler sig som en del af et forpligtende fællesskab – at føle sig indenfor og ikke udenfor.

Borgerne føler sig langt hen ad vejen hjulpet med, hvad der er deres første sten på vejen hen imod at komme i arbejde, i uddannelse eller i skole. Borgerne føler sig hørt og forstået i langt de fleste tilfælde. Dette bekræftes også af de borgermålinger, der er foretaget bredt i forvaltningen og f.eks. på Låsbyhøj.

Men der er borgere, som er i kontakt med socialområdet, som ikke ser sig selv som en del af arbejdsmarkedet. Som igennem årene har været på kontanthjælp, og som det ikke er lykket at finde meningsfulde løsninger til – et arbejde eller en uddannelse.

Blandt medarbejdere og ledere er der oplevelse af, at vi bliver bedre i samarbejdet med borgerne omkring uddannelse og beskæftigelse, men at vi stadigvæk har borgere, som vi ikke formår at hjælpe i tilstrækkelig grad. Indsigter fra både medarbejdere, ledere og borgere fortæller, at vi har et meget stort potentiale i at lykkes bedre med de borgere, der har det mest svært, ved at styrke samarbejdet mellem beskæftigelses- og socialområdet, herunder med en stærkere fælles synkronisering af vores tilgang ift. Selvværd og Sammenhæng og Borgerens Centrum.

Indsigerne kalder på, at vi med afsæt i Selvværd og Sammenhæng og Borgerens Centrum først og fremmest skal styrke den fælles indsats for at hjælpe de borgere, som er længst væk fra arbejdsmarkedet, eller som har de største udfordringer med at komme i uddannelse eller skole. Vi skal blive bedre sammen på tværs til at hjælpe de borgere, der har det mest svært.

På det fælles udvalgsmøde vil indsigter og nedenstående mulighedsrum og initiativer blive uddybet. Herunder også en status for den beskyttede beskæftigelse, som fremlægges gennem borgercases:

Mulighedsrum og initiativer i forhold til ordinær beskæftigelse

I forhold til ordinær beskæftigelse er første skridt på vejen i 2021 et øget samarbejde og fælles fokus med Jobcenteret i forhold til en tværfaglig indsats om styrket indsats for de borgere, der føler sig længst væk fra arbejde og uddannelse. Herunder bl.a.:

- At øge borgernes oplevelse af sammenhæng i deres forløb, ved at styrke samarbejdet og sammenhæng i fagland mellem Jobcenteret og socialområdet. Det vil indeholde en fase, hvor de to forvaltninger gennem forskellige prøvehandlinger og nysgerrighed i hinandens praksis og samarbejde med borgerne vil finde større fælles retning i tilgangen med afsæt i Borgerens Centrum/Selvværd og Sammenhæng.
- At samarbejde i et eksternt finansieret projekt for en styrket indsats for borgere, som har været i langvarig kontanthjælp i f.eks. op til otte år.
- At samarbejde yderligere ind i *Det rummelige arbejdsmarked*, som gennem et bl.a. styrket virksomhedssamarbejde skal øge muligheden for at flere sårbare borgere kan bidrage med deres kompetencer i reelt arbejde.

Disse mulighedsrum og initiativer vil blive planlagt i januar måned. Det betyder, at der vil blive sat konkrete handlinger i gang, som vil foregå i hele 2021.

Initiativer i forhold til beskyttet beskæftigelse

I relation til den beskyttede beskæftigelse, så er det særligt *Kolding AKTIV*, der - inspireret af tilgangen i Aalborg Kommune – er i proces om udviklingen af Organisationen Nordhøjs eksisterende tilbud, herunder Netværksordningen, hvor borgere indenfor både handicap, psykiatri og socialt udsatte - med støtte fra arbejdsmarkedskonsulenter og netværk med ligesindede - kan prøve kræfter med det private arbejdsmarked i et job med løntilskud. Processen har, grundet Corona, været forsinket. Særligt i forhold til de borgerinvolverende tiltag.

Kolding AKTIV vil skabe flere muligheder for mennesker med førtidspension, som i dag er uden for arbejdsmarkedet. Det er ambitionen, at endnu flere mennesker med førtidspension kan opnå drømmen om at komme i job på en almindelig arbejdsplads, tage en uddannelse eller lave frivilligt arbejde. Overbevisningen er, at alle mennesker, uanset forsørgelsesgrundlag, skal have mulighed for at lave noget meningsfuldt i deres hverdag, samt at alle kan bidrage med noget, der er betydningsfuldt for samfundet.

Kolding AKTIV vil i højere grad arbejde ud fra Selvværd og Sammenhæng, hvor man vil tage udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker og behov, hvor målet er at vejlede og støtte den enkelte til at finde ind til sine drømme, potentialer og ressourcer i forhold til beskæftigelse.

I Kolding AKTIV vil borgerne med førtidspension kunne få tilrettelagt et forløb, hvor de kan få hjælp til følgende:

- At klarlægge interesser, formåen og potentialer, samt matche disse med beskæftigelsesmulighederne - uanset om det munder ud i en praktik, job med løntilskud eller frivillighed.

- At få hjælp og vejledning til at overholde skånehensyn, samt tilrettelægge og strukturere opgaver, som passer til den enkelte borgers interesser, formåen og potentialer.
- At yde en individuel tilrettelagt opfølgning, hvor jobkonsulenten vil støtte den enkelte i at opleve mening, livsglæde og selvværd i dagligdagen, så borgeren udvikler sine færdigheder og støttes til selvstændiggørelse.

De kommende udviklingsdele og niveauer

Overgangen fra nuværende tilbud til Kolding AKTIV udvikles i det første halve år i 2021 på tre niveauer:

- *Borgerniveau:* Oplyse og vejlede borgerne i ”Hvordan de kan bruge Kolding AKTIV til at komme i beskæftigelse, uddannelse eller frivilligt arbejde”. Helt konkret skal jobkonsulenterne komme ud til borgerne, hvor de bl.a. skal være fysisk tilgængelige på værestederne og andre tilbud, hvor borgere med førtidspension færdes.
- *Organisationsniveau:* Styrkelse af samarbejdet imellem Kolding AKTIV og de øvrige partnere internt i Kolding Kommune, hvor Kolding AKTIV skal synliggøre og kommunikere tilbuddet til fagpersonerne, som har kontaktflade med borgere der potentielt vil få gavn af Kolding AKTIV’s tilbud.
- *Samfundsniveau:* At virksomhederne får et kendskab til Kolding AKTIV, både igennem gode historier i medierne, opsøgende arbejde, samt nedbryde berøringsangst hos virksomhederne.

Punkt 8: Status på sanktioner januar 2021

16/11058

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen skal, efter ønske fra Arbejdsmarkedsudvalget, udarbejde en status hver 3. måned på brugen af sanktioner i jobcentret. Statusopdateringen indeholder relevante tal på andelen af sanktionerede A- dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, uddannelseshjælpsmodtagere samt jobparate integrationsydelsesmodtagere i Kolding Kommune.

Forsikrede ledige er ikke medtaget på grund af manglende data i Jobindsats.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne -, Uddannelses – og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen skal, efter ønske fra Arbejdsmarkedsudvalget, udarbejde en status hver 3. måned på brugen af sanktioner i jobcentret.

Data har ikke været tilgængelig fra datakilden Jobindsats i 2020. Sidste opgørelse til Arbejdsmarkedsudvalget blev præsenteret på mødet i juni 2020 og indeholdt data fra 4. kvartal 2019. Nedenstående opgørelse indeholder data til og med 3. kvartal 2020.

Generelt har der været et markant fald i antallet af sanktioner i 2. kvartal 2020. Dette skyldes, at beskæftigelsesindsatsen var suspenderet på grund af situationen med Covid-19 i perioden fra d. 11. marts til og med d. 26. maj 2020.

I denne periode var ledige og borgere omfattet af et S- og H-program (Selvforsørgelses- og hjemrejseprogram) ikke forpligtet til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og kunne af den grund ikke blive sanktioneret i forbindelse med udeblivelser og manglende rådighed.

Rådighedsforpligtigelsen og brug af sanktioner

Borgere, der modtager en offentlig ydelse, som dagpenge eller kontanthjælp, er omfattet af ret og pligtreglerne. Det vil sige, at borgeren på den ene side har ret til et tilbud, og på den anden side også har pligt til at tage imod et tilbud og stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis det vurderes, at en ledig borger ikke opfylder rådighedsforpligtelsen på tilfredsstillende vis, kan borgeren sanktioneres på forskellige måder. For kontanthjælpsmodtagere er det jobcentret, der kan give sanktioner. På dagpengeområdet har jobcentret pligt til at indberette til A-kassen, hvis en forsikret ledig ikke opfylder rådighedsbetingelserne. Men det er A-kassen, der træffer afgørelse om mulig sanktion.

For dagpengemodtagere er reglerne beskrevet i Lov om arbejdsløshedsforsikring, Bekendtgørelse om rådighed og Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. For kontanthjælpsmodtagere er reglerne beskrevet i Lov om en aktiv socialpolitik.

Formelle regler ift. sanktioner

Jobcentret skal rådgive borgeren om ret og pligtreglerne – herunder også om risiko for mulig sanktion - hvis reglerne ikke overholdes. Hvis jobcentret vil give borgeren en sanktion, skal borgeren partshøres, inden en mulig sanktion iværksættes. Årsag til sanktion og dens karakter skal være udførligt beskrevet. Partshøringen sker via brev (e-Boks), hvor borgeren har en svarfrist på 7-10 dage. Borgeren sanktioneres, hvis denne enten ikke svarer på partshøringen,

eller der er mangelfuld eller ugyldig begrundelse.

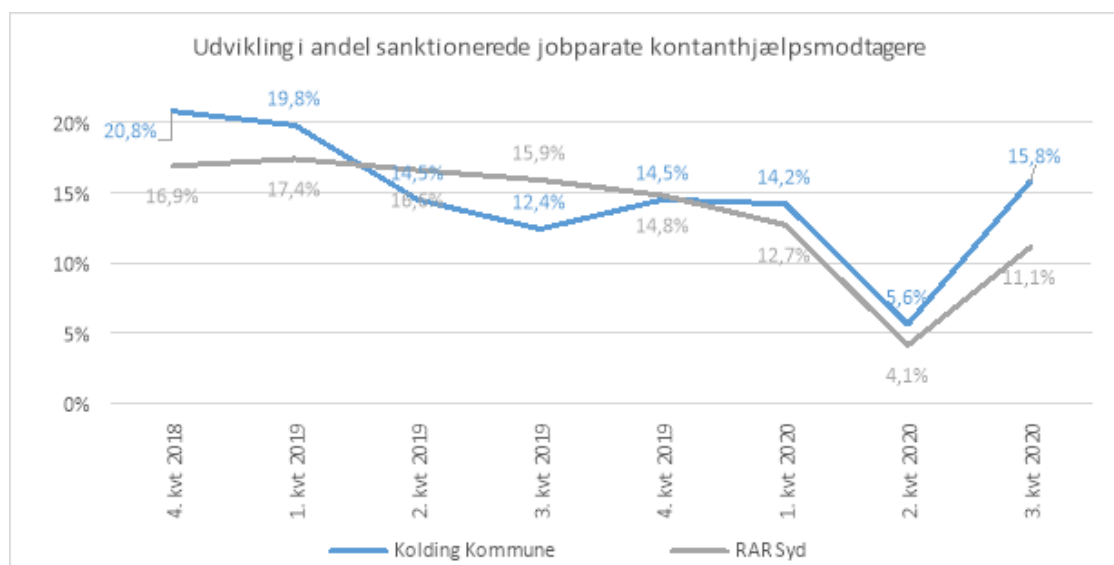
Særligt ift. de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

I forhold til de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere skal jobcentret være særlig opmærksom i forbindelse med sanktioner. Jf. lovgivningen skal alle rimelige muligheder for at komme i kontakt med borgeren være udtømte, før der indstilles til en sanktion, og alle forholdsregler skal være taget for at sikre kontakten til borgeren.

Der, hvor sanktioner ikke fremmer rådigheden, skal der ikke gives en sanktion. Kommunen skal altid foretage en socialfaglig vurdering af, om der er særlige omstændigheder, der gør, at en borger ikke skal sanktioneres.

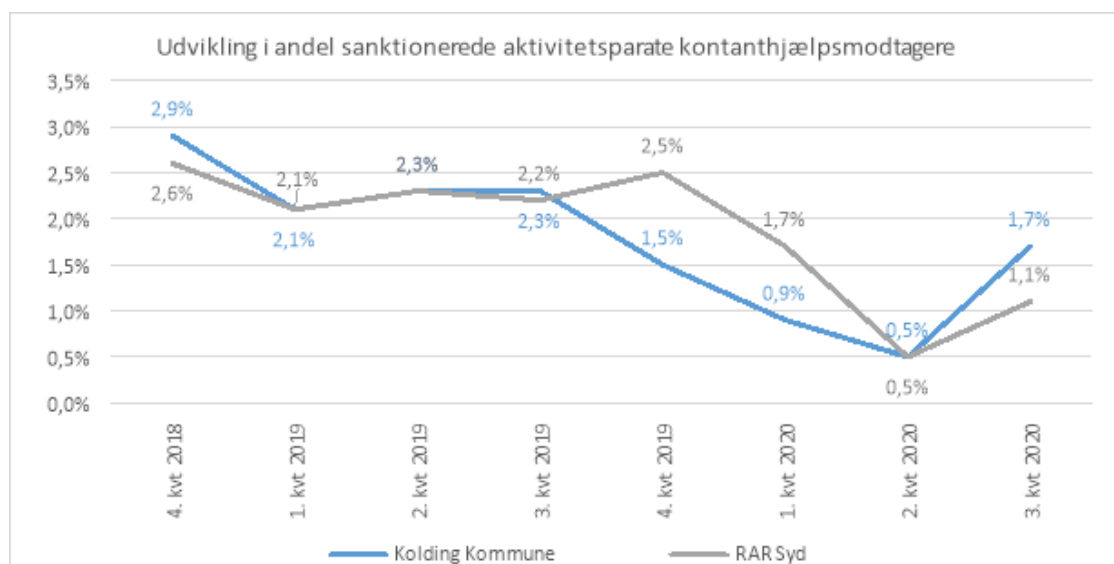
Data: 3. kvartal 2020

Forsikrede ledige er ikke medtaget på grund af manglende data i Jobindsats.



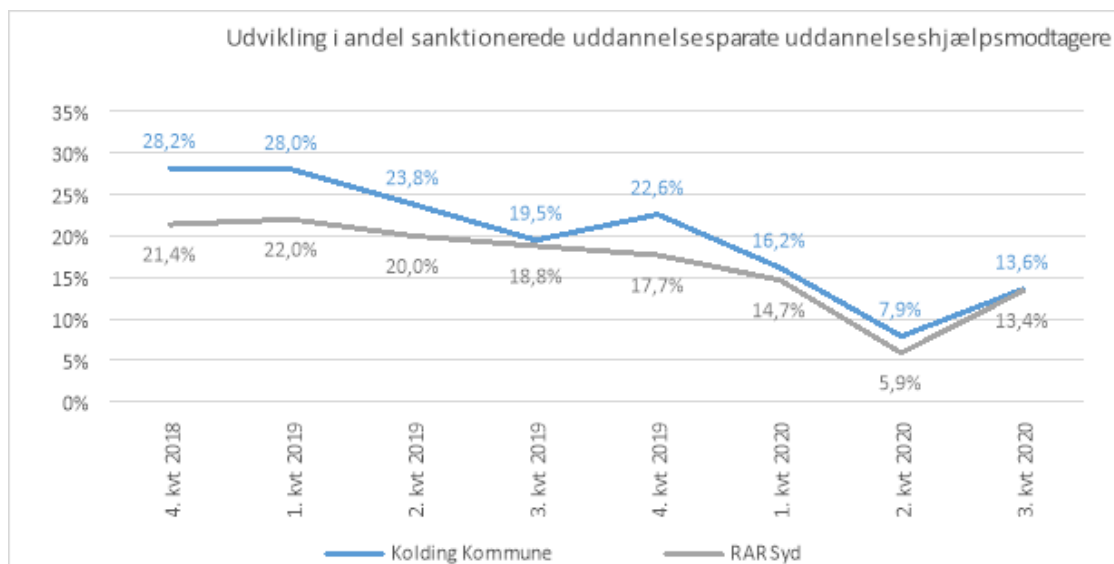
Jobparate kontanthjælpsmodtagere 3. kvartal 2020. For Kolding Kommune er 15,8 % svarende til 57 personer. I 2. kvartal 2020 var det på 5,6 % svarende til 24 personer.

I 1. kvartal 2020 var det på 14,2 % og 59 personer.

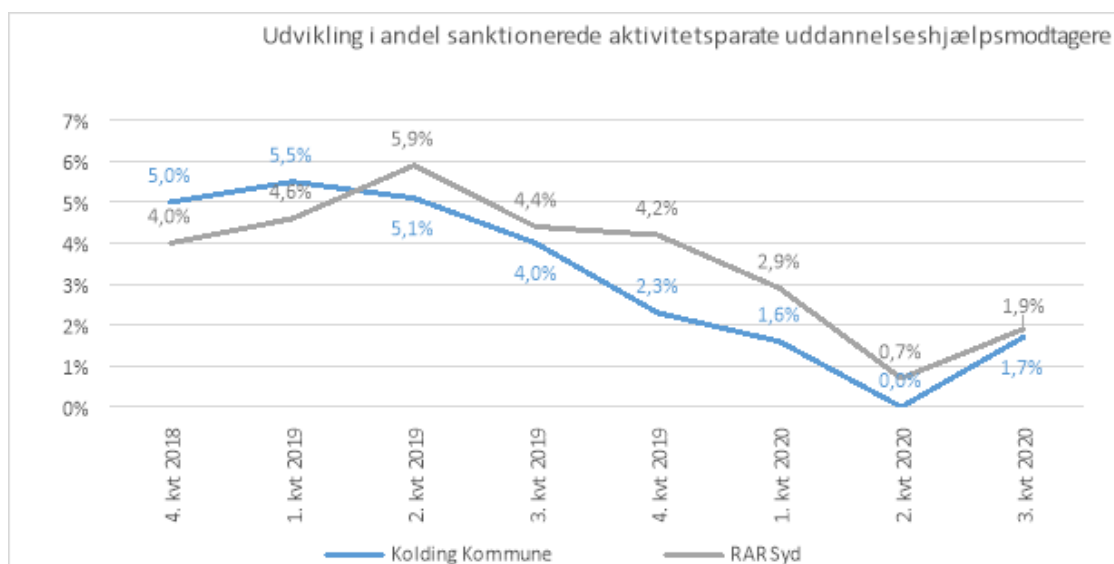


Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere 3. kvartal 2020. For Kolding Kommune er 1,7 % svarende til 13 personer. I 2. kvartal 2020 var det på 0,5 % svarende til 4 personer.

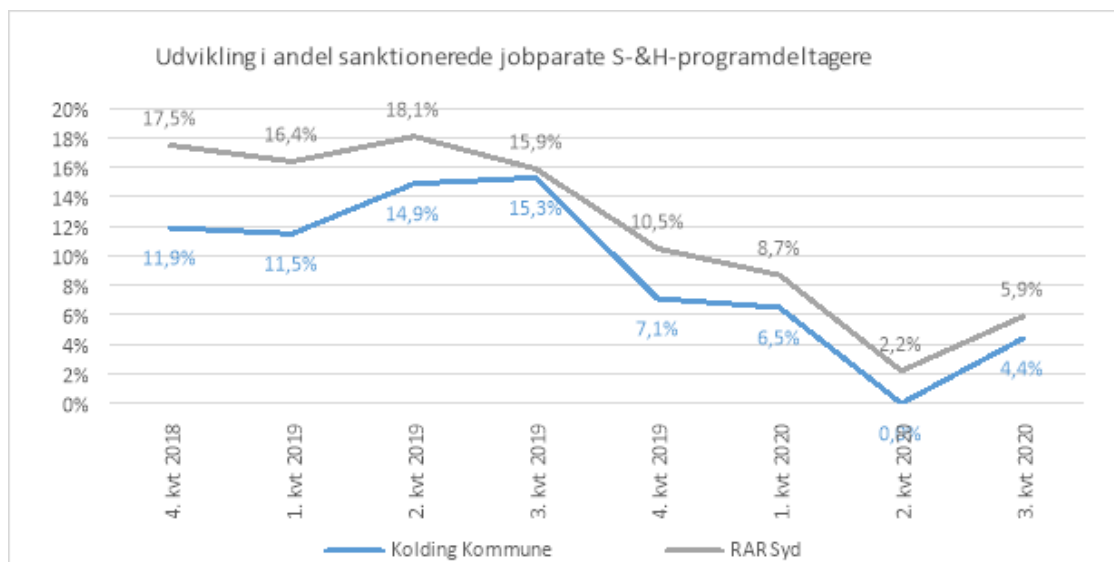
I 1. kvartal 2020 var det på 0,9 % og 7 personer.



Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere 3. kvartal 2020. For Kolding Kommune er 13,6 % svarende til 48 personer. I 2. kvartal 2020 var det på 7,9 % svarende til 31 personer. I 1. kvartal 2020 var det på 16,2 % og 55 personer.



Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere 3. kvartal 2020. For Kolding Kommune er 1,7 % svarende til 5 personer. I 2. kvartal 2020 var det på 0 % svarende til 0 personer. I 1. kvartal 2020 var det på 1,6 % og 5 personer.



S- og H-program er en forkortelse for "Selvforsørgelses- og hjemrejseprogram". Tidligere benævnt "Integrationsprogram". Ændret pr. 1. juli 2019.

Jobparate integrationsprogramdeltagere 3. kvartal 2020. For Kolding Kommune er 4,4 % svarende til 3 personer. I 2. kvartal 2020 var det på 0 % svarende til 0 personer.
I 1. kvartal 2020 var det på 6,5 % og 4 personer.

Punkt 9: Finanslov 2021 - betydning for beskæftigelsesområdet

21/2496

Resumé

Finanslov 2021 indeholder forskellige tiltag, som målrettes arbejdsmarkedet. Der vil blive udmeldt forskellige puljer, der kan søges. Vilkår og tidsplaner for disse puljer er endnu ukendte, men forvaltningen vender tilbage til udvalget, når der kommer nyt om puljerne.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Finanslov 2021 indeholder forskellige tiltag, som målrettes arbejdsmarkedet. Der vil blive udmeldt forskellige puljer, der kan søges. Vilkår og tidsplaner for disse puljer er endnu ukendte, men forvaltningen vender tilbage til udvalget, når der kommer nyt om puljerne.

De forskellige indsatser skitseres kort herunder.

Forberedende Grunduddannelse

Finansloven medfører et ekstraordinært løft af den Forberedende Grunduddannelse, FGU.

Der afsættes 120 mio. kr. i 2021-22 til en række tiltag målrettet institutionerne. Det vil ikke direkte påvirke kommunens økonomi.

Sundhed og social

Ordningen med gratis psykolog til 18-21 årige med depression eller angst gøres permanent. Fra andet halvår af 2021 udvides den til at dække alle i aldersgruppen 18-24 år.

Højere dagpengesats til ledige

Der indføres en ret til 110 pct. dagpengesats til ledige (over 30 år), som uddanner sig til SOSU-assistent eller til grønne jobs.

Adgang til jobrettede kurser

Der indføres et etårigt forsøg med en ret for den enkelte ledige til et jobrettet kursus fra første ledighedsdag via den regionale uddannelsespulje.

Styrkelse af varslingsindsatsen i hårdt ramte områder

Opsagte medarbejdere kan hurtigt hjælpes videre i ny beskæftigelse med en tidlig og målrettet indsats. Der afsættes 106 mio. kr. i 2021.

Havne- og landsbypuljer

Der afsættes 25 mio. kr. i 2021 til en forøgelse af Landdistriktspuljen. Midlerne kan bl.a. understøtte projekter, som bidrager til gode levevilkår for borgere i landsbyerne ved f.eks. fastholdelse af lokale arbejdspladser, lokale fritidstilbud mv. Hertil kan puljen også understøtte de landsbyer og mindre bysamfund, hvor minkerhvervet har haft en særlig stor betydning.

Styrket indsats for ordblinde, regnesvage m.v.

Der afsættes 50 mio. kr. i 2021 til en ansøgningspulje, der kan understøtte og hjælpe ordblinde og læse-, skrive- og regnesvage til at styrke deres basale færdigheder. Ansøgerkredsen kan omfatte kommuner, virksomheder, a-kasser, faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og brancheorganisationer mv.

Særlig varslingspulje til mindre virksomheder i kriseramte brancher

Der indføres en tidlig og målrettet indsats for opsagte medarbejdere og ejere i forbindelse med hel- eller delvis nedlukning af mindre virksomheder inden for coronaramte erhverv. Indsatsen skal medvirke til, at både ejere og opsagte medarbejdere hurtigt kan hjælpes videre i ny beskæftigelse. Der er afsat 30 mio. kr.

Pulje til grøn efteruddannelse og opkvalificering

Midlerne vil kunne ansøges af uddannelsesinstitutioner evt. efter dialog med efteruddannelsesudvalg og de faglige udvalg. Det er enten til et kvalitets- og udstyrsløft af eksisterende opkvalificerings- og efteruddannelsesstilbud eller udviklingen af nye uddannelser målrettet jobfunktioner og brancher inden for grøn omstilling - samt initiativer med henblik på øget bæredygtighed.

Styrkelse af offentlige indsatser

En midlertidig styrkelse af den offentlige beskæftigelse skal understøtte lediges arbejdsmarkedstilknytning og sikre, at flere borgere berørt af COVID-19 kan fastholde en ordinær beskæftigelse, hvor de gør nytte for det danske samfund.

Midlertidig udvidelse af jobrotationsordningen

Udvidelse af jobrotationsordningen for påbegyndte forløb i 2021. Tiltag til at styrke ordningen omfatter en lempelse af kravet til vikarens forudgående ledighed fra 6 til 3 måneder samtidig med, at ansættelsen som jobrotationsvikar forlænges fra maksimalt 6 måneder til 9 måneder.

Udbredelse af Headspace

Der afsættes 5,1 mio. kr. i 2021, 6,1 mio. kr. i 2022, 5,1 mio. kr. i 2023 og 5,1 mio. kr. i 2024 til at gøre rådgivningstilbuddet Headspace landsdækkende.

Indsats mod social kontrol

Der afsættes en ramme på 10 mio. kr. årligt i perioden 2021-2024 til indsatser på området. Midlerne kan f.eks. gå til styrket opsporing, bedre og mere uddannelse af de faggrupper, som møder unge udsat for negativ social kontrol og f.eks. til udslusning fra krisecentre.

Punkt 10: Månedsopfølgning på arbejdsmarkedspolitik forventet regnskab 2020

20/27579

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har foretaget budgetopfølgning for driftsbevillinger under Arbejdsmarkedspolitik ultimo december 2020. Det korrigerede budget udgør aktuelt 1.465,7 mio. kr. vedrørende overførselsudgifter og 39,7 mio. kr. vedrørende serviceudgifter i 2020.

Denne månedsopfølgning viser et forventet mindreforbrug på 6,6 mio. kr. på serviceudgifterne samt et mindreforbrug på 13,8 mio. kr. på overførselsudgifter.

Der foreligger endnu ikke endelige økonomi- eller aktivitetstal for 2020.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Budgettet fastsætter rammerne for områdets forvaltning af kommunens midler, og der udarbejdes månedlig opfølgning på udviklingen i serviceudgifterne samt overførselsudgifterne i fagforvaltningerne som forelægges Arbejdsmarkedsudvalget.

Kvartalsvist sker afrapportering til Økonomiudvalget og Byrådet i henholdsvis april, august og november måned.

Budgetrammen for overførselsudgifterne under Arbejdsmarkedsudvalget er fastlagt til 1.465,7 mio. kr., mens rammen for serviceudgifterne er 39,7 mio. kr.

Denne månedsopfølgning viser et forventet mindreforbrug på 6,6 mio. kr. på serviceudgifterne.

Forventet regnskab 2020 for overførselsudgifter viser et mindreforbrug på 13,8 mio. kr. i forhold til den fastlagte budgetramme.

Der foreligger endnu ikke endelige økonomi- eller aktivitetstal for 2020.

Centralforvaltningens bemærkninger

Der er ikke yderligere bemærkninger til punktet.

Bilag

Bilag til arbejdsmarkedsudvalget forventet regnskab 2020.pdf

Punkt 11: Status på arbejdsmarkedsområdet, februar 2021

13/8530

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen udarbejder månedsvis ledelsesinformation, der viser:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

Under del 1 vises nøgletal for udviklingen i ledighedsprocenten og øvrige borgere, som modtager forsørgelsesydelse.

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

Under del 2 vises udviklingen det seneste år, tilgang og afgang af personer samt udvikling i aktivering fordelt på tilbudstyper.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

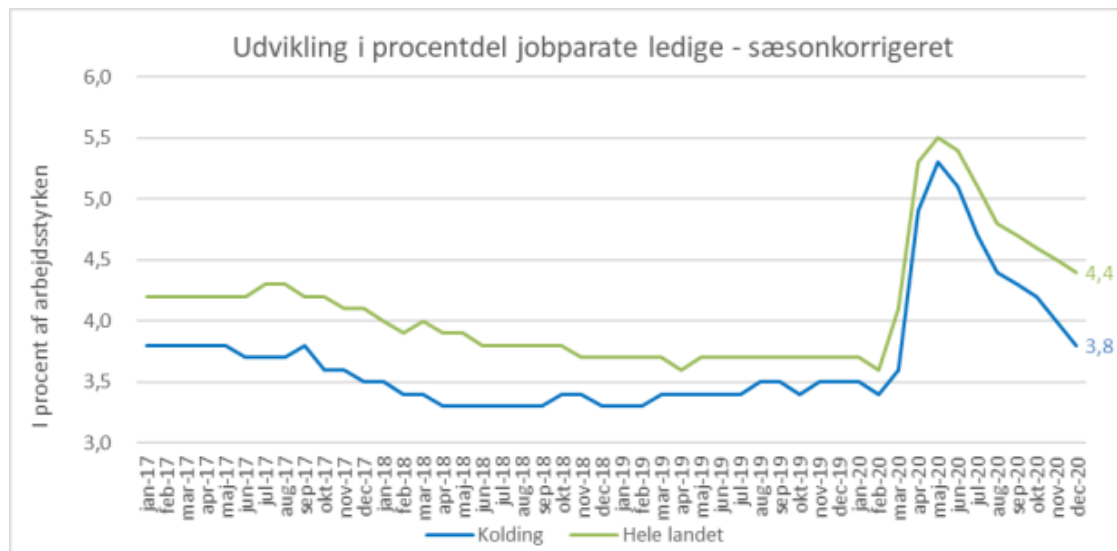
Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Formålet med de månedsvise nøgletal er at give en status på de mest centrale indikatorer for beskæftigelsesindsatsen i Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.

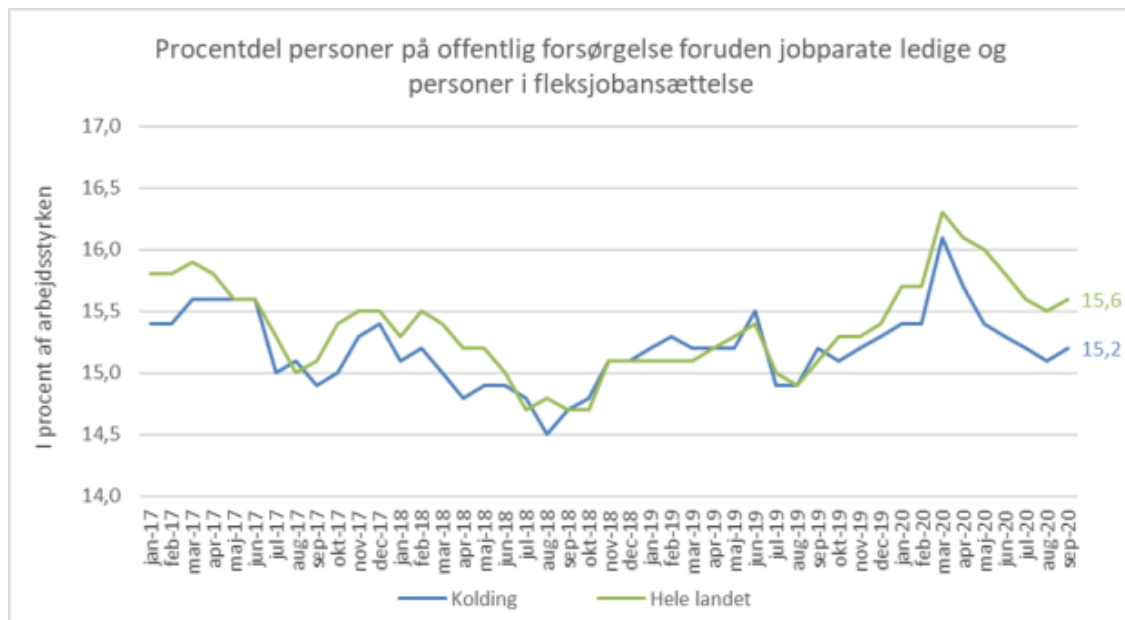
I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i december 2020 lavere end gennemsnittet for hele landet.

Ledighedsprocenten var 3,8 % i Kolding Kommune mod 4,4 % for hele landet. I december 2019 var ledighedsprocenten i Kolding Kommune på 3,5 % og 3,7 % for hele landet.

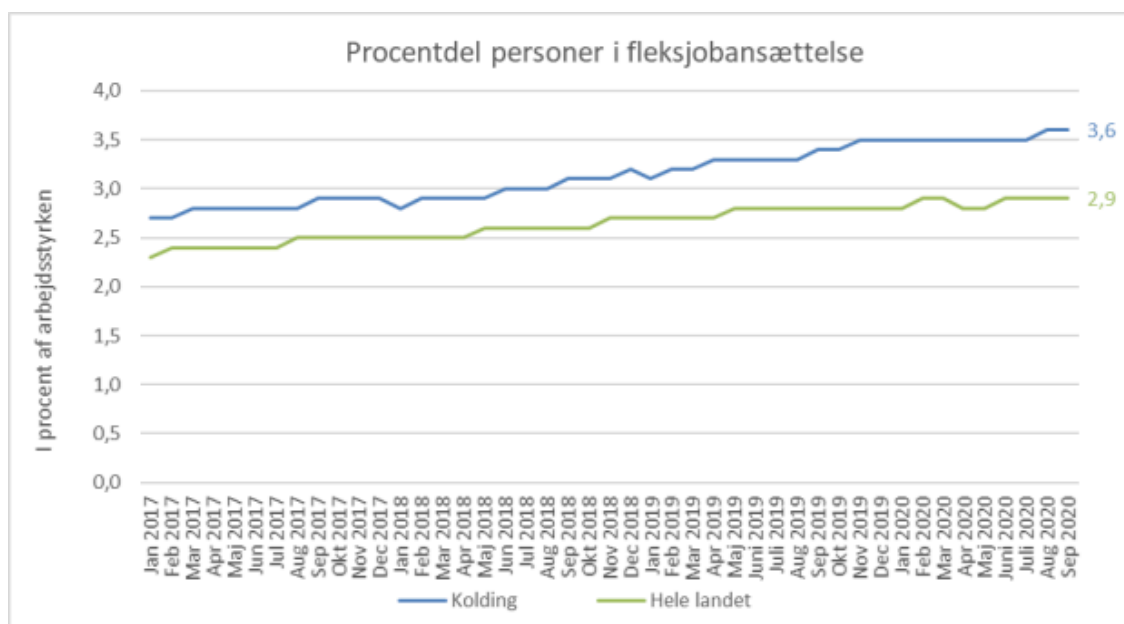


Kilde: www.statistikbanken.dk (Danmarks Statistik, tabel AUS08)

Sygemeldte og ledige med andre problemer ud over ledighed udgjorde i september 2020 15,1 % af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i september 2019 15,2 %.



Note: Figuren kan ikke opdateres, da datakilden www.jobindsats.dk ikke bliver korrekt opdateret fra oktober til og med februar 2021. Det skyldes, at kommunerne etapevis er ved at skifte til nyt et udbetalingssystem, hvorfra data til opgørelsen hentes. Det samme gælder figuren vedr. fleksjob nedenfor.

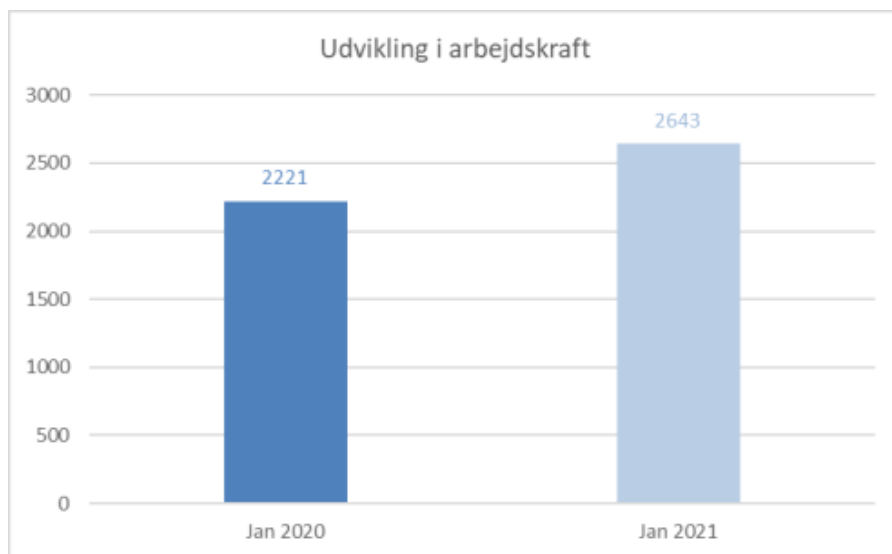


I det nedenstående vises personer i beskæftigelsesindsatsen opdelt i tre persongrupper. Der er en gruppe for 'jobparat arbejdskraft', en gruppe for 'potentiel arbejdskraft' og en gruppe for personer i 'rummeligt arbejdsmarked'.

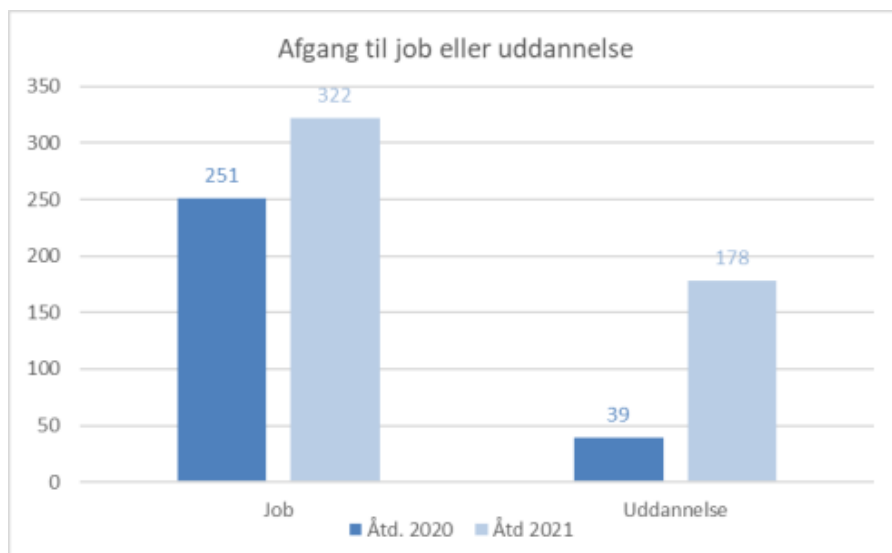
Figureerne i det nedenstående med titlen 'Udvikling i ...' viser en status på antallet af personer den sidste dag i måneden i den opgjorte periode sammenlignet med samme periode året før.

Figureerne med titlen 'Afgang til ...' viser antallet af ydelsesforløb afsluttet 'år til dato' i indeværende år sammenlignet med samme periode sidste år. For gruppen 'jobparat arbejdskraft' og gruppen 'potentiel arbejdskraft' er personerne opdelt efter, om de er afsluttet fra ydelsesforløb til arbejde eller til uddannelse. For gruppen 'rummeligt arbejdsmarked' vises, hvor mange personer, der er afsluttet til fleksjob sammenlignet med samme periode i det foregående år.

Jobparat arbejdskraft

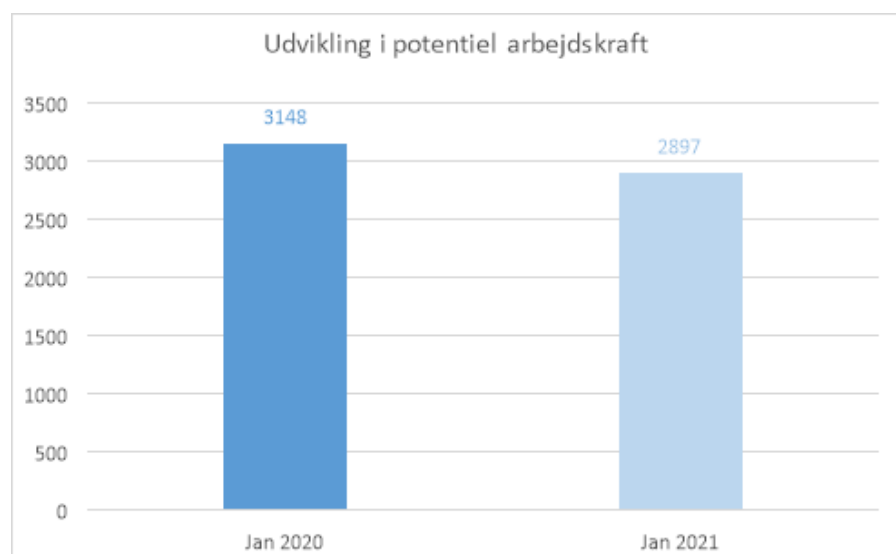


Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

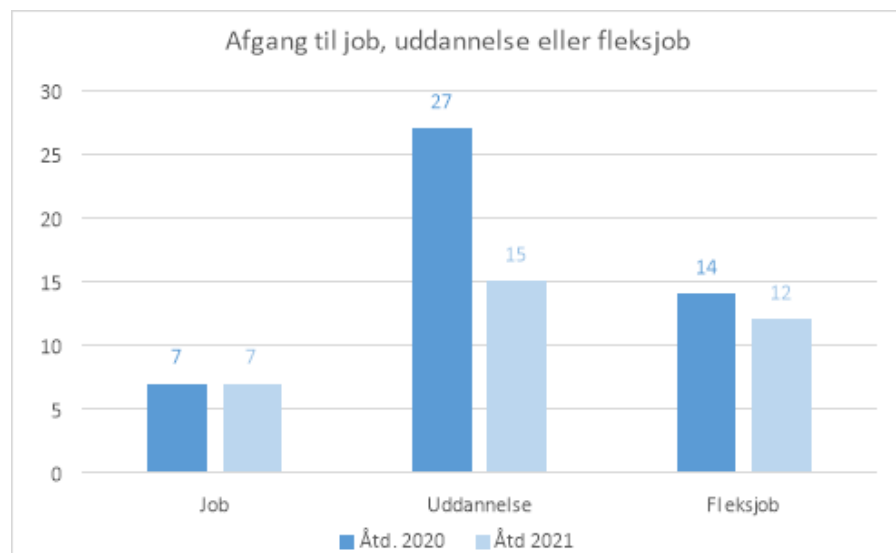


Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

Potentiel arbejdskraft



Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)



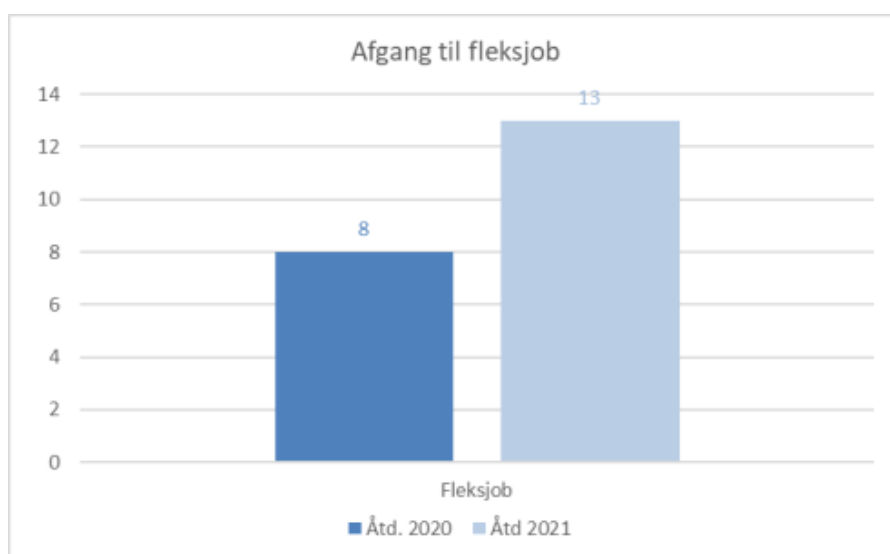
Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

For en gennemgang af persongrupperne, som indgår i kategorien 'potentiel arbejdskraft' henvises til bilaget til dagsordenspunktet.

Rummeligt arbejdsmarked



Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)



Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

For en gennemgang af persongrupperne, som indgår i kategorien 'rummeligt arbejdsmarked' henvises til bilaget til dagsordenspunktet.

Bilag

Ledelsesinformation, del 2, februar 2021.pdf

Punkt 12: Status på integrationsområdet, februar 2021

13/8530

Resumé

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

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen udarbejder månedsvise 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 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.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

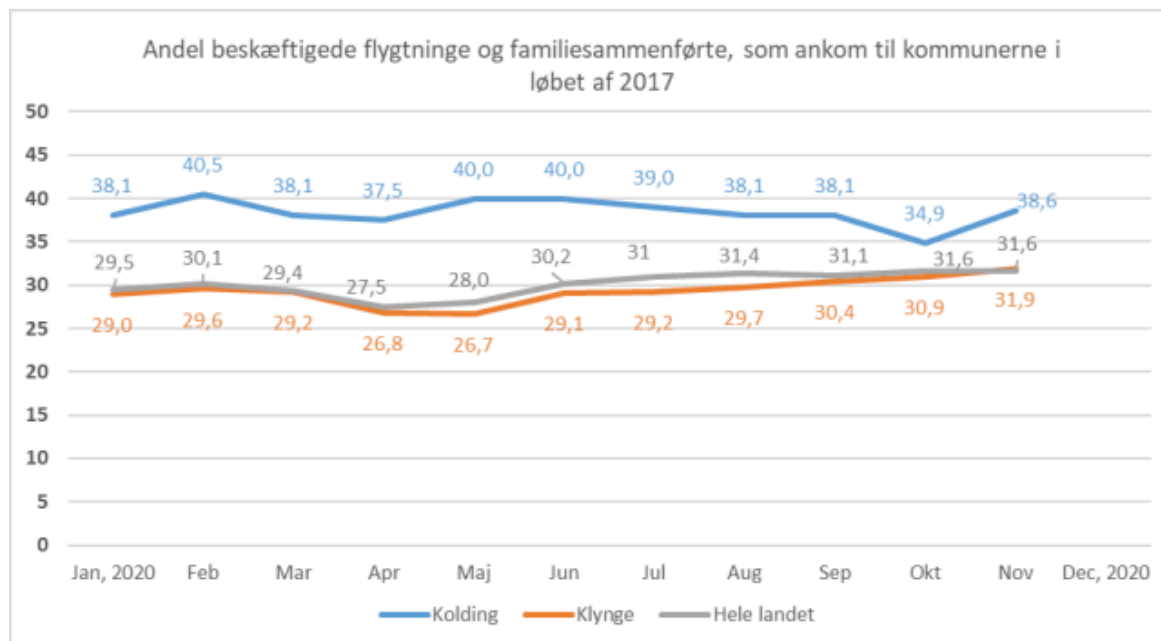
at orienteringen tages til efterretning.

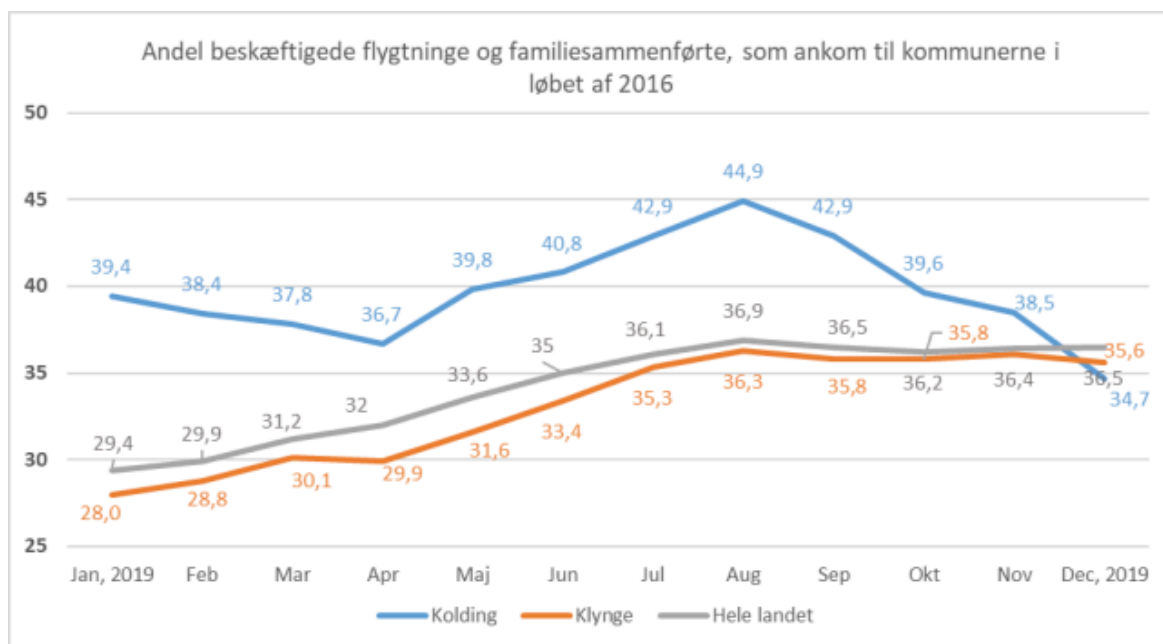
Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Figur 1: Andel beskæftigede flygtninge og familiesammenførte, som ankom til kommunerne i løbet af 2016 og 2017





Tabel 1: Tilgang af personer omfattet af programperiode og aktuelt antal

Antal nytilkomne voksne flygtninge og personer i alt			
Tilgang	Flygtninge	Familiesammenførte	I alt
I alt 2016	130	35	165
I alt 2017	30	46	76
I alt 2018	15	19	34
I alt 2019	2	7	9
1. halvår 2020	2	4	6
3. kv. 2020	0	5	5
4. kv. 2020	0	3	3
Jan 2021	0	0	0
Personer i alt	Ydelsesmodtagere	Selvforsørgerne	
Personer i programperiode	61	87	148

Tabel 2: Uddannelsesniveau for personer omfattet af programperiode

Uddannelsesniveau	Antal	Andel
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)	2	1%
Erhvervsuddannelser	5	4%
Folkeskole (9./10. klasse)	50	37%
Gymnasium, HF, HTX, HH	29	21%
Kort videregående uddannelse	8	6%
Mellemlang videregående uddannelse	18	13%
Lang videregående uddannelse	3	2%
Ingen uddannelse	21	15%
I alt	136	100%

Note: Uddannelsesniveaue er fastlagt efter uddannelsessystemet i oprindelseslandet. En persons højeste uddannelsesniveau fremgår af oversigten.

Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af programperiode

Brancher	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	49	80%
Lager og Logistik	1	2%
Hotel, restauration, køkken og kantine	4	7%
Service og rengøring	1	2%
Detail	0	0%
Skovbrug, gartneri og minkavl	1	2%
Øvrig pakke	5	8%
I alt	61	100%

Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, december 2020

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - dec.	Sen. 12
Arbejde	0	0	0	1	1	21
Uddannelse	0	0	0	1	1	11
I alt	0	0	0	2	2	32

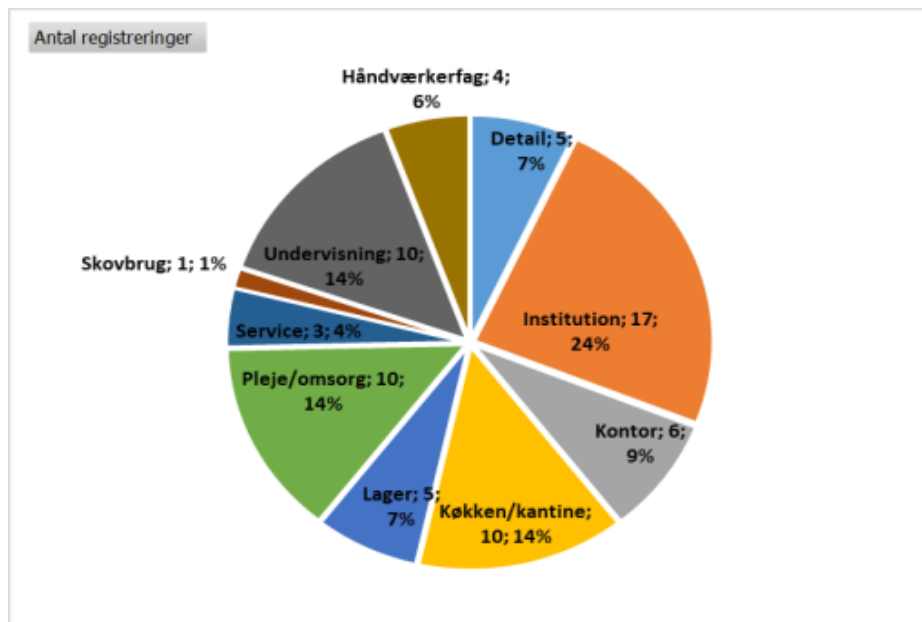
Figur 2: Antal personer i Kolding Kommune, som er påbegyndt i IGU-forløb



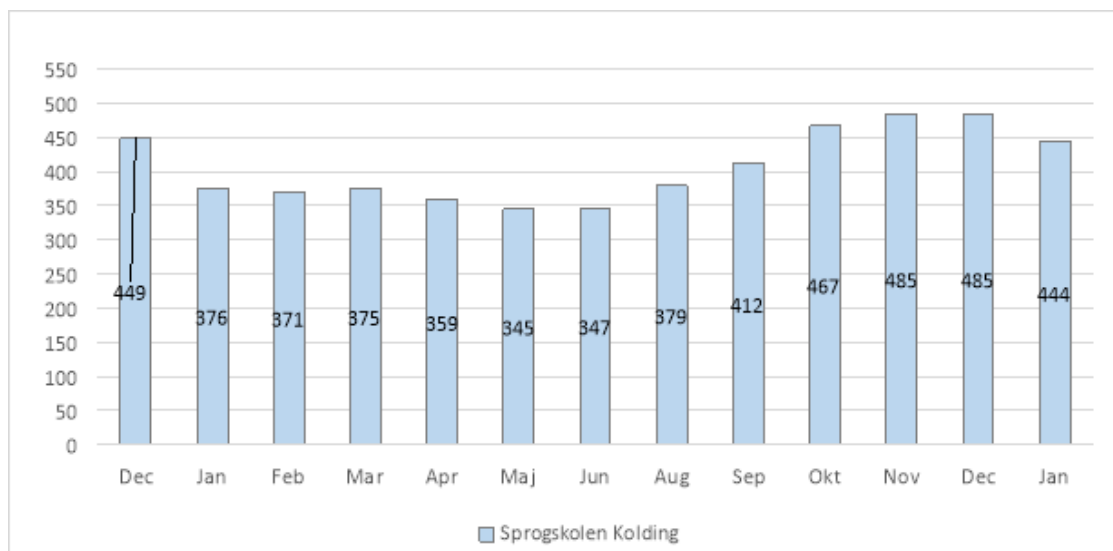
En status på IGU-forløb viser, at ud af 71 påbegyndte forløb er 50 afsluttet. 2 personer er bosiddende i en nabokommune, hvorfor personerne ikke er medtalt i det følgende vedrørende afslutningsårsager og inddeling på brancher.

Afslutningsårsagerne for de 50 afsluttede fordeler sig på 12 personer i arbejde, 14 i uddannelse, 6 er selvforsøgende, 17 modtager forsørgelsesydelse fra kommunen, 1 person er afsluttet til 'andet' og en person er udrejst (repatrieret) og en person er afsluttet fra IGU-forløb pga. sygdom.

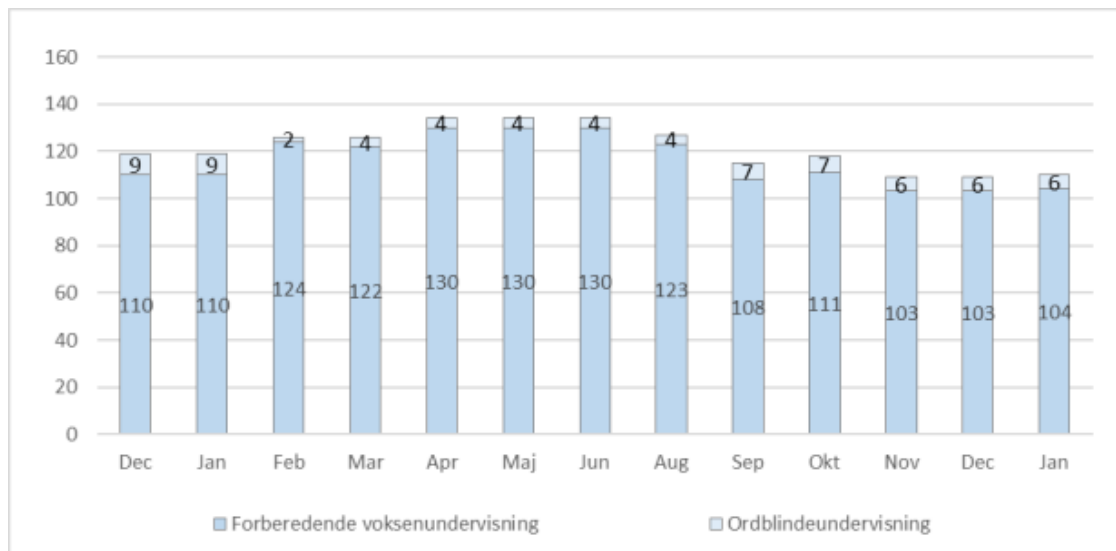
Igangværende og afsluttede forløb fordeler sig på følgende brancher. Branchen er efter arbejdsstedets branche.



Figur 3: Antal personer, som deltager i danskundervisning på Sprogskolen Kolding



Figur 4: Antal personer, som deltager i forberedende voksenundervisning eller ordblindeundervisning på Sprogskolen Kolding



Bilag

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet.pdf

Punkt 13: Orientering fra formanden

20/33265

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Godkendt.

Punkt 14: Orientering fra forvaltningen

20/33266

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren vil på mødet give udvalget en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkeds- og integrationsområdet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Godkendt.

Sagsfremstilling

Børne- Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren orienterer om:

- Henvendelse til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) om midlertidig forlængelse af sygedagpengereetten
- KL: "Kend din kommune – brug nøgletal i styringen 2021"
- Kommende sag til marts om udviklingen på arbejdsmarkedet i Kolding i et coronaår.

Bilag

KL foreslår Virtuelt Jobunivers til de jobparate.pdf

KL-kend-din-kommune-2021.pdf

Adm.bevilling_pulje_udfordrede_boligområder_cykelstation.pdf

Tilgang til førtidspension i Kolding Kommune.PDF

Punkt 15: Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter

20/33268

Resumé

Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren foreslår,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter, om der er behov for at et eller flere medlemmer af udvalget varetager andre hverv.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 11-02-2021

Godkendt.

Bilag

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i ekstraordinære aktiviteter 2021.pdf

Punkt 16: Underskriftsark

17/22668

Resumé

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen. Dette gøres ved, at hvert medlem skal underskrive ved at trykke på "Godkendt".

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.