

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 07-06-2018

Mødedato Torsdag d. 07. juni 2018 kl. 08:00

Mødested Reproflex

Mødedeltagere Poul Erik Jensen, Michael Krogh, Hamlaoui Bahloul, Karina
Lorentzen, Eea Haldan Vestergaard, Tobias K. J. Jørgensen, Ivan
Balleby

Indholdsfortegnelse

Temadrøftelse - rådgivning, økonomi og ydelser.....	3
Nye tiltag efter konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft.....	4
Nye politiske retninger og pejlemærker for Arbejdsmarkedsudvalget.....	8
Temaer og samarbejde med Multikulturelt Forum.....	13
Velkomstdag/multikulturel dag.....	16
Lokaler i Skovparken/ Munkebo.....	18
Handicappedes vej ud på arbejdsmarkedet.....	20
Samarbejde med Powerjobsøgerne.....	24
Budget 2019 - tidsplan.....	27
Godkendelse af budgetbidrag 2019-2022 for Arbejdsmarkedsudvalget.....	28
Grundlæggende principper for udvikling af den socialøkonomiske indsats.....	30
Vedtagelse af procesplan - strategisk udvikling af den socialøkonomiske indsats.....	32
Status på arbejdsmarkedsområdet, juni 2018.....	34
Status på integrationsområdet, juni 2018.....	37
Status på sanktioner juni 2018.....	42
Orientering fra formanden.....	46
Orientering fra forvaltningen.....	47
Deltagelse i aktiviteter - juni.....	48

Punkt 1: Temadrøftelse - rådgivning, økonomi og ydelser

17/16405

Resumé

Som led i Arbejdsmarkedsudvalgets introduktion til beskæftigelses- og integrationsområdet vil der blive afholdt temadrøftelser ved hvert udvalgmøde, hvor der går i dybden med et udvalgt område.

Den 7. juni 2018 vil afsættet være ydelser, økonomi og rådgivning. Her gælder det om at rådgive borgerne bedst muligt omkring de ydelser, de kan få, og finde ud af hvilken situation borgeren er i.

Det kan både være omkring, hvor meget borgeren kan få i ydelse, rådgivning omkring gæld og privatøkonomi, rådgivning om bolig og andet som kan være afgørende for, at borgeren kommer tættere på job og uddannelse.

På mødet holder arbejdsmarkedschefen et oplæg om det arbejde, der foregår på dette område, og den opfølgning der sker. I denne temadrøftelse får Arbejdsmarkedsudvalget mulighed for at drøfte tilgangen, opmærksomheder og indsatsen for borgere.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter oplægget.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Oplægget blev drøftet.

Punkt 2: Nye tiltag efter konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft

18/869

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 3. maj 2018 drøftede udvalget konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft, som blev gennemført hos Lemvig-Müller den 24. april 2018. Forvaltningen blev pålagt at udarbejde konkrete forslag til det videre arbejde på baggrund af drøftelserne.

Udvalget skal drøfte forvaltningens forslag og tage stilling til, hvilke initiativer der skal arbejdes videre med.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter forslaget,

at de fremlagte initiativer igangsættes, og

at Koldings Arbejdsmarkedsråd inddrages aktivt i planlægningen af en ny konference.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt med den tilføjelse at de får løbende tilbagemeldinger på initiativer, og at relevante emner fra konferencen videregives til Børne- og Uddannelsesudvalget.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 3. maj 2018 drøftede udvalget de mange input og ideer, som blev genereret på konferencen om fremtidens kvalificerede arbejdskraft hos Lemvig-Müller den 24. april 2018.

På baggrund af drøftelserne og de fremlagte ideer fra konferencedeltagerne har forvaltningen udarbejdet konkrete forslag til det videre arbejde.

Input fra konferencen

I alt blev der fremlagt 39 løsningsforslag ved konferencen, som forvaltningen efterfølgende har gennemgået og kategoriseret. Enslydende forslag er blevet sammenlagt, og det har resulteret i 17 forskellige forslag fra konferencen til, hvordan vi kan sikre mere arbejdskraft til virksomhederne.

Bredden i forslagene viser udfordringens kompleksitet, ved at spænde over ideer der involverer flere forskellige aktører og retter sig mod både unge mellem 12 og 25 år, ledige, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og Kolding Kommune.

Et stærkere tværgående samarbejde mellem aktørerne, bedre branding, fokus på valg af erhverv frem for uddannelse, motivation af unge og ledige, opkvalificering og indslusning af ny arbejdskraft i virksomhederne, uddannelseskultur og rekruttering af udenlandsk arbejdskraft er blot nogle af de emner, forslagene rummer.

Nye tiltag – 3 spor

Kategoriseringen af forslagene har ført til 3 overordnede spor for mulige nye tiltag:

1. Mere service og arbejdskraft til virksomhedernes behov

Vi skal skabe konkret arbejdskraft til virksomhedernes reelle behov. Derfor skal vi i højere grad være nysgerrige på arbejdsgivernes ønsker og efterspørgsel.

Følgende initiativer foreslås:

a) Et Jobhus: Det skal være enkelt at samarbejde med jobcentret. Jobhuset skal levere et højt serviceniveau, tilpasset virksomhedernes behov, og være en blandt flere rekrutteringskanaler for virksomhederne til kvalificeret arbejdskraft.

Jobhuset som brand skal være med til at udvikle virksomhedsnetværket i Kolding Kommune og Trekantområdet og kendskabet til jobcentrets services. Primært rekruttering, opkvalificering af arbejdsstyrken i tæt samarbejde med virksomhederne og tiltrækning af international arbejdskraft.

b) Øge antallet af korterevarende jobtyper og job på få timer: Virksomhederne efterspørger i stigende grad fleksibilitet i jobtyper og ansættelsesforhold. Småjob og fleksjob skal derfor i endnu højere grad anvendes i rekrutteringsindsatsen.

c) Øget servicering af virksomhederne omkring elevpladser: Et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og jobcentret skal hjælpe virksomhederne til at få blik for de elever, der mangler en virksomhedspraktik.

d) Integrationsborgere som vigtig arbejdskraftressource: Indsatser, der har vist gode resultater for nytilkomne integrationsborgere, skal udbredes og også tilbydes borgere, der har levet i Danmark i længere tid. Særligt de virksomhedsrettede tilbud evt. kombineret med opkvalificering kan være med til at skabe den ønskede effekt.

2. Vejen til kvalificerede medarbejdere - uddannelse og opkvalificering

Virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft skal være udgangspunktet for al uddannelse og opkvalificering af ledige og medarbejdere. Derfor skal virksomhederne i langt højere grad på banen, når en opkvalificeringsproces startes op. De skal definere deres konkrete behov, deltage i tilrettelæggelsen og være med til at gennemføre uddannelsesforløbene.

Følgende initiativer foreslås:

e) Koncept for virksomhedsrettet uddannelse: Der indgås et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og jobcentret om uddannelsesforløb, der primært foregår i virksomhederne. Når en virksomhed henvender sig med et konkret rekrutteringsbehov, kan relevante uddannelsesinstitutioner og jobcentret hurtigt tilrettelægge et skræddersyet opkvalificeringsforløb og skabe den rette arbejdskraft.

f) *Øge antallet af voksenlærlinge*: Der etableres en voksenlærlingeportal, hvor vokselever kan søge virksomhedspraktik, og virksomheder kan finde den rette elev. Samtidig kan virksomheder, der ønsker at dele en elev med andre virksomheder, finde hinanden.

3. *Virksomhedernes efterspørgsel som motivation for unge og ledige*

Mulighederne for uddannelse skal udfoldes, så unge og ufaglærte betragter det, at tage en uddannelse, som første skridt på vejen i et langt og måske kringlet karriereforløb – ikke en endestation.

Følgende indsatser foreslås:

g) *Unge og uddannelse*: Der skal i højere grad arbejdes med de unges introduktion til karrieremuligheder og uddannelsesveje.

h) *Brancheskift*: Der indgås tæt samarbejde med fagforeninger og a-kasser om brancheskift for voksne ledige målrettet virksomhedernes efterspørgsel. Målrettede virksomhedspraktikker, korte opkvalificeringsforløb og inspirationsture til relevante virksomheder skal motivere flere til brancheskift.

Den korte bane og det lange sigt

Mens nogle af ovenstående forslag kan igangsættes med det samme, vil andre kræve en nærmere konkretisering, hvorefter de fremlægges for udvalget og genbehandles.

Det foreslås, at forvaltningen med det samme påbegynder arbejdet med:

b) *Øge antallet af korterevarende jobtyper og job på få timer*

d) *Flygtninge som vigtig arbejdskraftressource*

e) *Koncept for virksomhedsrettet uddannelse*

g) *Unge og uddannelse*

h) *Brancheskift*

De resterende forslag vil blive yderligere konkretiseret, forelagt udvalget til behandling og gennemført på længere sigt. Det gælder:

a) *Et Jobhus*

c) *Øget servicering af virksomhederne omkring elevpladser*

f) *Øge antallet af voksenlærlinge – voksenlærlingeportal*

For at sikre fortsat politisk bevågenhed og lokal involvering, fra blandt andre virksomheder og erhvervslivet, foreslås desuden en ny virksomhedskonference, der afholdes ultimo 2018 eller primo 2019. Konferencen har både til formål at følge op på igangsatte initiativer og til fortsat at stille skarpt på arbejdskraft og at flere kommer i job og gør brug af deres kompetencer – også til gavn for virksomhederne.

Det foreslås endvidere, at Koldings Arbejdsmarkedsråd inddrages aktivt i planlægningsprocessen af konferencen og derigennem bidrager med deres brede viden på området.

Punkt 3: Nye politiske retninger og pejlemærker for Arbejdsmarkedsudvalget

18/2948

Resumé

Beskæftigelses- og integrationsområdet dækker en palette af services og ydelser fra virksomhedsservice med bl.a. rekruttering af nye medarbejdere, efter- og videreuddannelse, sprogundervisning, fastholdelse af sygemeldte medarbejdere, den økonomiske forsørgelse, handicappede der skal på arbejdsmarkedet, veteraner og unge over til jobtræning og hjælp til ledige med at finde et arbejde.

For at sætte nye retninger og få et større perspektiv, der både sikrer synergi og sammenhæng for borgerne (Borgerens Centrum), men også har et længere sigte på udvikling, er der behov for at arbejde strategisk med det samlede ansvarsområde, som Arbejdsmarkedsudvalget har det politiske ansvar for.

Det foreslås, at der udarbejdes forskellige politikker med pejlemærker, initiativer og indsatser, som igangsættes indenfor de enkelte områder. I arbejdet vil emnerne fra Byrådets regeringsgrundlag også indgå.

Proces for udarbejdelse og vedtagelse af nye politikker

På udvalgsrådet i juni drøftes den første skitse til nye politikker, præmisser og pejlemærker. På møderne efter sommerferien og i løbet af efteråret, vil udvalget blive præsenteret for politikkerne indenfor de forskellige områder med konkrete pejlemærker og programpakker ud fra de eksisterende indsatser.

Eksisterende politikker

I Kolding Kommune er der indenfor Arbejdsmarkedsudvalgets politikområde allerede vedtaget følgende politikker/strategier:

- Veteranpolitikken (2015)
- Integrationspolitikken (2012)
- Strategi for socialøkonomi 3.0

Der lægges op til, at disse politikker fortsætter i det fremadrettede arbejde, og at de nye politikker lægger sig op af disse, så der sikres kontinuitet og sammenhæng.

De nye politikområder

Det foreslås, at der udarbejdes politikker indenfor disse områder:

1. *Arbejde, arbejdskraft og virksomhedsservice*

2. *Erhvervsuddannelse, efteruddannelse og opkvalificering*

3. *Sygedagpenge, arbejdsfastholdelse og handicap*

4. *International arbejdskraft og integration*

På mødet vil Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren holde et oplæg.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget vedtager der udarbejdes nye politiske retninger og pejlemærker.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Beskæftigelses- og integrationsområdet er afhængig af et tæt og vellykket samarbejde med virksomhederne, uddannelsesinstitutionerne, faglige organisationer, kommunens egne forvaltninger og andre samarbejdspartnere og interesseorganisationer.

Området dækker en palette af services og ydelser fra virksomhedsservice med bl.a. rekruttering af nye medarbejdere, efter- og videreuddannelse, sprogundervisning, fastholdelse af sygemeldte medarbejdere, den økonomiske forsørgelse, handicappede der skal på arbejdsmarkedet, veteraner og unge over til jobtræning og hjælp til ledige med at finde et arbejde.

For at sætte nye retninger og få et større perspektiv, der både sikrer synergi og sammenhæng for borgerne (Borgerens Centrum), men også har et længere sigte på udvikling, er der behov for at arbejde strategisk med det samlede ansvarsområde, som Arbejdsmarkedsudvalget har det politiske ansvar for.

Ved konstitueringen af Byrådet for 2018 – 2021 blev der vedtaget et regeringsgrundlag for perioden, og på Arbejdsmarkedsudvalgets møde i marts blev den del, der dækker beskæftigelses- og integrationsområdet drøftet. Elementerne fra regeringsgrundlaget vil også blive indarbejdet i de nye politikområder.

Forslaget er derfor, at for politisk at kunne sætte retning og fokusere, så udarbejdes der forskellige politikker med pejlemærker, initiativer og indsatser, som igangsættes indenfor de enkelte områder.

Ved at udarbejde flere politikker skabes grundlag for en bedre ramme for at kunne skabe den ønskede politiske udvikling i Kolding Kommune. Samtidig kan der bedre støttes op om de enkelte områder og sikre muligheden for hurtigere at kunne justere, hvis der viser sig behov for det eller f.eks. ved lovændringer.

Når politikkerne bliver udmøntet i konkrete tiltag og projekter vil der være fokus på at inddrage eksterne samarbejdspartnere, så man i fællesskab får skabt resultater. Der tænkes her på virksomhederne, diverse samarbejdspartnere og frivillige organisationer, der alle besidder vigtig viden og kompetencer, der med fordel kan inddrages i arbejdet.

I dette punkt gennemgås følgende emner:

- *Proces for udarbejdelse og vedtagelse af nye politikker for beskæftigelses- og integrationsområdet*
- *Nye politikker indenfor beskæftigelses og- integrationsområdet*
- *Eksisterende politikker*
- *De nye politikområder*
- *Beskæftigelsesplanen udgår*
- *Implementering og opfølgning*

Proces for udarbejdelse og vedtagelse af nye politikker

Den netop gennemførte konference var første skridt for at få input til de udfordringer og muligheder, der med fordel kan arbejdes med i de kommende år.

På udvalgsrådet i juni drøftes den første skitse til nye politikker, præmisser og pejlemærker. På møderne efter sommerferien og i løbet af efteråret, vil udvalget blive præsenteret for de politikker indenfor de forskellige områder med konkrete pejlemærker og programpakker ud fra de eksisterende indsatser.

Nye politikker indenfor beskæftigelses- og integrationsområdet

Fælles for de nye politikker er nogle tilgange til borgerne, samfundet og udfordringerne, som gør sig gældende på tværs af alle områder og er aspekter, der skal tænkes ind:

- *Borgerens Centrum og Det Hjertelige Jobcenter*
- *Borgere med andre udfordringer end ledighed*
- *Digitalisering og færre regler*
- *Virksomhedernes vilkår og behov*
- *Civilsamfundet og de frivillige*
- *Gældsrådgivning og forsørgelse ved forløb hos jobcentret*

Betydningen og forståelsen af disse uddybes nedenfor.

I Kolding Kommune arbejdes der med *Borgerens Centrum*. Ligeledes har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejdet med *Det Hjertelige Jobcenter*. Fælles for begge tilgange er en præmis om at møde borgeren, der hvor de er, og at arbejdet med at komme tættere på job eller uddannelse tager afsæt i borgerens situation, behov og evner. Disse tilgange vil derfor fortsat være en del af de forskellige politikområder.

Blandt borgerne, der er i kontakt med forvaltningen, er der en *gruppe med andre udfordringer end ledighed*. Det kan være psykisk sygdom, sociale problemer, misbrug eller andre udfordringer, som påvirker deres liv i så høj grad, at de har svært ved at passe et job eller en uddannelse. Denne gruppe har længere vej hen imod en plads på arbejdsmarkedet end de stærkere grupper, og har brug for mere støtte undervejs.

Af andre fælles præmisser og forudsætninger for det kommende arbejde er udfordringerne og mulighederne ved en *voksende digitalisering* – både for medarbejdere og borgere. Nogle borgere oplever fordele ved digitalisering, fordi de ser det som en øget fleksibilitet, eller de derved kan undgå at skulle komme på f.eks. jobcentret.

Andre kan derimod ikke overskue at skulle betjene en pc og selv have ansvaret for at holde øje med, om der ligger vigtige breve i deres e-boks. Begge aspekter skal tænkes ind ved en øget digitalisering.

Et andet fokusområde er behovet for at gøre arbejdsgange lettere og *fjerne unødvendige regler*. Det skal være lettere at møde jobcentret, og gamle ulogikker skal ikke lægge en barriere for at brugbare muligheder benyttes.

Ligesom borgerens centrum skal tænkes ind i arbejdet, er der også behov for at inddrage *virksomhedernes vilkår og behov*, så vi yder en god virksomhedsservice. Adgang til velkvalificeret arbejdskraft, hurtig respons på spørgsmål og god og fyldestgørende information ved behov. Det er essensen af den service, som både forvaltning og jobcentret kan give virksomhederne, så de kan fokusere på god drift og vækstmuligheder.

I Kolding Kommune som helhed og i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen specielt er der et stort fokus på at inddrage både *civilsamfundet* og *de frivillige* i opgaverne. Den nødvendige viden skal inddrages ved behov, og alle relevante parter inddrages i design af løsningerne og opgaverne.

Særligt for de borgere, der er i længere forløb hos jobcentret, kan der opleves bekymringer ved skifte mellem *ydelser og målgrupper*. Der arbejdes særskilt på at sikre god kommunikation omkring dette, inden skiftet sker. Det handler både om viden om, hvad det betyder af krav og muligheder, men også overblik over ens økonomiske situation fremover.

Eksisterende politikker

I Kolding Kommune er der indenfor Arbejdsmarkedsudvalgets politikområde allerede vedtaget følgende politikker/strategier:

- Veteranpolitikken (2015)
- Integrationspolitikken (2012)
- Strategi for socialøkonomi 3.0

Der lægges op til, at disse politikker fortsætter i det fremadrettede arbejde, og at de nye politikker lægger sig op af disse, så der sikres kontinuitet og sammenhæng. I forhold til Integrationspolitikken kan der med fordel kigges på, om denne evt. skal fornyes for at inddrage nye aspekter i integrationsarbejdet bl.a. med udgangspunkt i den nye debat omkring blandede boligområder.

Der drives i dag en betragtelig mængde projekter og indsatser i forvaltningen for både borgere og virksomheder. Disse tænkes ind i arbejdet med nye politikker, og bliver indarbejdet i de programpakker, der indgår i de nye politikker.

De nye politikområder

Nedenfor er skitseret tre politikker/politikområder. For både at favne de eksisterende indsatser og samtidig give rum for et strategisk sigte over de næste år og samtidig beslutte konkrete handlinger og indsatser, arbejdes der med denne disposition:

- Politik – vision & retning
- Politiske pejlemærker (det strategiske sigte)
- Programpakker (de eksisterende indsatser og projekter)
- Initiativer og handlinger fremadrettet (konkretisering af mål)

De politiske pejlemærker opstilles under hvert politikområde, som retningen. Fremadrettet indgår de, når sager behandles, hvor der vil blive refereret til dem. Derved understøtter de, at når der besluttet nye tiltag og indsatser, så sker det inden for den fastsatte ramme.

1. Arbejde, arbejdskraft og virksomhedsservice

2. Erhvervsuddannelse, efteruddannelse og opkvalificering

3. Sygedagpenge, arbejdsfastholdelse og handicap

4. International arbejdskraft og integration

Beskæftigelsesplanen udgår

Beskæftigelsesministeren udgiver årligt mål for det kommende års beskæftigelsespolitiske indsats. Disse er hidtil blevet indarbejdet i beskæftigelsesplanen. Det foreslås, at der fremover udarbejdes et notat, hvor målene fremgår sammen med en uddybning af, hvordan jobcentret vil arbejde med dem.

Udvalget vil så få valget en kvartalsvis tilbagemelding på, hvordan målene opfyldes. Hvis de foreslåede politikker godkendes, tænkes den årlige plan også ind i målopfyldelsen for de enkelte politikområder.

Implementering og opfølgning

Efter vedtagelsen på udvalgsrådet i august, vil de enkelte politikker blive igangsat. Alt efter indsatser og fokus vil der løbende blive fuldt op på dem med status og forelæggelse af nye initiativer.

På mødet vil Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren holde et oplæg.

Punkt 4: Temaer og samarbejde med Multikulturelt Forum

17/21106

Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte på sit møde i januar 2018 forretningsordenen for Multikulturelt Forum, som i forbindelse med konstitueringen overgik fra Senior- og Socialforvaltningen til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Med afsæt i et ønske om at Multikulturelt Forum skærper sit fokus på:

- at arbejde på tværs af etnicitet
- at få flere unge med i forummet
- at få en ligelig kønsfordeling

inviterede forvaltningen den 7. maj 2018 de etniske foreninger til et dialogmøde, hvor også kommende temaer og indholdet i det fremtidige arbejde blev drøftet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at foreningerne opfordres til at udpege mindst et medlem under 30 år,

at foreningerne opfordres til at udpege medlemmer, som kan debattere på dansk,

at foreningerne i forbindelse med udpegningen gøres opmærksom på ligestillingslovens § 10A, og

at der en gang årligt afholdes et fælles arrangement mellem Arbejdsmarkedsudvalget og Multikulturelt Forum.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt med den tilføjelse at der udpeges minimum to unge medlemmer, og at der gennemføres et årligt dialogmøde mellem Multikulturelt Forum og Arbejdsmarkedsudvalget.

Tobias Jørgensen ønsker ført til protokols, at medlemmerne skal kunne debattere på dansk i forbindelse med det andet ”at” i indstillingen.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget godkendte på sit møde i januar 2018 forretningsorden for Multikulturelt Forum, som i forbindelse med konstitueringen overgik fra Senior- og Socialforvaltningen til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Med afsæt i et ønske om Multikulturelt Forum skærper sit fokus på:

- at arbejde på tværs af etnicitet
- at få flere unge med i Forummet
- at få en ligelig kønsfordeling

inviterede forvaltningen den 7. maj 2018 de etniske foreninger til et dialogmøde, hvor også kommende temaer og indholdet i det fremtidige arbejde blev drøftet.

Mødet den 7. maj 2018

Forud for mødet havde forvaltningen udarbejdet nedenstående forslag til supplerende kriterier for udpegning til forummet:

- Foreningerne skal tilstræbe at udpege et medlem under og over 30 år
- Foreningerne skal tilstræbe at udpege medlemmer, som kan deltage i debatter på dansk.

Desuden fremgår det af ligestillingslovens § 10A, som omhandler kønssammensætningen i offentlige udvalg, som udpeges af kommunalbestyrelsen eller regionalrådet:

"Hvis der skal indstilles flere medlemmer, og det er et lige antal, skal der indstilles lige mange kvinder og mænd. F.eks. skal der indstilles 2 kvinder og 2 mænd, hvis der skal indstilles 4 medlemmer. "

De supplerende kriterier blev drøftet, og der var bred enighed om, at det giver mening at arbejde for både, køns- og aldersmæssig mangfoldighed i forummet, ligesom der også var opbakning til at pege på medlemmer, som kan debattere på dansk.

Herudover havde deltagerne fra de etniske foreninger et ønske om at få ansvar for specifikke opgaver, som kan være med til at øge fællesskabsfølelsen og ejerskabet for de initiativer, som igangsættes blandt andet:

1. Velkomstdagen/multikulturel dag
2. Tværkulturelt projekt for unge (f.eks. med midler fra Integrationspuljen)
3. Kapacitetsopbygning af etniske foreninger
4. Kulturforståelse
5. Oprettelse af en Multikulturel Facebook-side, som foreningen Nyd Bare Danmark udviste interesse for at drive.

Udover de etniske foreninger består Multikulturelt Forum også af ByLiv Kolding. Derfor er det hensigtsmæssigt, at forummet også har fokus på at arbejde med indsatser i udsatte boligområder og i det hele taget kommer til at arbejde med

integrationsindsatsen i et bredt perspektiv.

Med det formål at leve op til rollen som videns- og sparringsforum for integrationsindsatsen foreslås det desuden, at der en gang om året afholdes et temaarrangement mellem Multikulturelt Forum og Arbejdsmarkedsudvalget.

Desuden foreslås det at forvaltningen, hvis det er relevant, kan tilbyde pladser til 2 ekstra medlemmer, f.eks. unge universitetsstuderende, rollemodeller f.eks. fra et ghettoområde eller andre relevante ildsjæle, altså medlemmer, som udpeges pga. deres engagement i integrationsindsatsen.

Der er foretaget redaktionelle ændringer af forretningsordenen.

Bilag

Forretningsorden for Multikulturelt Forum.pdf

Punkt 5: Velkomstdag/multikulturel dag

18/7233

Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på sit møde den 4. oktober 2017, at der fremadrettet skal gennemføres en årlig velkomstdag for flygtninge i Kolding Kommune, og at forvaltningen skulle udarbejde et forslag til en ny velkomstdag i 2018.

Velkomstdagen blev sidste gang finansieret af midler fra Integrationspuljen.

Ved årsskiftet overgik Multikulturelt Forum til Arbejdsmarkedsudvalget fra Social- og Sundhedsudvalget.

For at skabe størst muligt ejerskab, blandt de etniske foreninger, som er repræsenteret i Multikulturelt Forum, foreslås det at det fremadrettet er Multikulturelt Forum, der har ansvaret for planlægningen og afviklingen af velkomstdagen.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses – og Integrationsdirektøren indstiller,

at Multikulturelt Forum fremadrettet har ansvaret for afvikling af en velkomstdag/multikulturel dag,

at velkomstdagen/multikulturel dag i 2018/2019 finansieres med 60.000 kr. af Integrationspuljen, og

at Arbejdsmarkedsudvalget forelægges og godkender Multikulturel Forums forslag til indhold og afvikling af velkomstdagen/multikulturel dag.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på sit møde den 4. oktober 2017, at der fremadrettet skal gennemføres en årlig velkomstdag for flygtninge i Kolding Kommune, og at forvaltningen skulle udarbejde et forslag til en ny velkomstdag i 2018.

Velkomstdagen blev finansieret af midler fra Integrationspuljen.

Ved årsskiftet overgik Multikulturelt Forum til Arbejdsmarkedsudvalget fra Social- og Sundhedsudvalget.

For at skabe størst muligt ejerskab, blandt de etniske foreninger, som er repræsenteret i Multikulturelt Forum foreslås det, at det fremadrettet er Multikulturelt Forum, der har ansvaret for planlægningen og afviklingen af velkomstdagen.

Dialogmøde med de etniske foreninger

På et dialogmøde med de etniske foreninger den 7. maj 2018 gav deltagerne udtryk for et ønske om, at forummet får ansvaret for at planlægge og afvikle dagen, og samtidig også et ønske om at gentænke både omfang og indhold af dagen.

Multikulturelt Forum holder deres konstituerende møde i august måned 2018, og i det omfang, det tidsmæssigt er muligt, afholdes velkomstdagen/multikulturel dag i september måned 2018. Alternativt afvikles velkomstdagen/multikulturel dag i foråret 2019.

Punkt 6: Lokaler i Skovparken/ Munkebo

18/7391

Resumé

I 2015 blev der etableret et fremskudt jobcenter lokalt i Skovparken i det eksisterende center.

Der er nu i 2018 ønske om at konsolidere tilstedeværelsen og indsatsen i Skovparken. Herunder at flytte til andre og bedre egnede lokaler, som kan understøtte tilstedeværelsen i området.

Den fremrykkede indsats i Skovparken har især sin styrke indenfor råd og vejledning. En evaluering fra 2017 viser at den forstærkede indsats med en kombineret sagsbehandler/mentor og en kombineret sagsbehandler/jobkonsulent er et positivt tiltag i forhold til at komme tættere på job og uddannelse.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses – og Integrationsdirektøren indstiller,

at jobcentrets tilstedeværelse i Skovparken konsolideres, blandt andet ved at flytte til andre og mere tidssvarende lokaler centralt i Skovparken.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Jobcentret har i dag en værdsat tilstedeværelse i Skovparken som fortsat ønskes styrket. Det kan gøres ved at tilpasse tilbuddet ved at udvide åbningstiderne, således at de passer til den generelle åbningstid i Kolding Kommunes rådgivninger.

Desuden vil vi gerne samle en række kompetencer i jobcentret og kunne tilbyde en kvalificeret rådgivning ift økonomi, bolig og jobsøgning. Formålet er at konsolidere tilstedeværelsen og placeringen af jobcentret centralt i lokalområdet.

Jobcentret ligger i dag midt i centret, på adressen Lærkevej 21. Det har igennem længere tid været diskuteret, hvad man skal bruge centret til, uden at der er nået nogen konkrete beslutninger. Som konsekvens fremstår stedet i dag som slidt grundet mangel på funktioner og istandsættelse. - se bilag med fotos.

Der er i den forbindelse et konkret ønske om at flytte jobcentret til mere venlige og tidssvarende lokaler på Skovparken 53, som ligger ca. 100 m fra centret.

Disse lokaler administreres af administrationsselskabet Bovia, som har tilkendegivet, at de er indstillet på at udleje lokalerne til jobcentret.

Prisen er ca. 630 kr. pr. m2 + forbrug, for et areal på 96 m2.

Evaluering i 2017

I juni sidste år blev indsatsen i Skovparken evalueret og viste:

- At den kombinerede rolle af sagsbehandler/mentor eller sagsbehandler/jobkonsulent medvirker til at skabe en tæt relation mellem medarbejderen og borgeren, og dermed gør det lettere at fastholde borgeren på de aftalte mål
- At placeringen i Skovparken giver bedre muligheder for at holde møder andre steder end på jobcentret. Og også at banke på døren hos borgeren, hvis de udebliver fra en samtale, hvilket skaber fleksibilitet og stabilitet i borgerens forløb.

Bilag

Jobcenter_ billeder fra Lærkevej 21_eksisterende jobcenter.pdf

Jobcenter_ billeder fra Skovparken_forslag til ny placering.pdf

Punkt 7: Handicappedes vej ud på arbejdsmarkedet

18/5049

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. april 2018 fik udvalget en introduktion til forskellige muligheder for at hjælpe handicappede ud på arbejdsmarkedet. Det blev besluttet, at der skulle følges op med forslag til den videre handicapindsats.

Definition og selvopfattelse

Definitionen på et handicap tager udgangspunkt i det enkelte menneskes oplevelse af, om deres fysiske eller psykiske udfordring opleves som en barriere. Dvs. det bliver en selvoplevet tilgang til, om man ser sig selv som handicappet eller ej.

Udviklingen af handicapindsatsen

Der er en række områder, hvor det vurderes, der kan skabes en positiv udvikling til gavn for virksomhederne og borgerne.

- *Tidsperspektivet - hurtig reaktion giver hurtigere resultat:* Bedre screening af borgere, så f.eks. nogle af de mere skjulte diagnoser opdages med det samme.
- *Screeningsværktøj – et fælles redskab:* Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er der udviklet et screeningsværktøj, som - allerede ved første samtale med borgeren - kan bruges til at identificere evt. uopdagede handicap. Dette værktøj kan med fordel udbredes til at blive brugt som et generelt samtaleværktøj i mødet med borgerne – uanset hvor i forvaltningen de mødes.
- *Virksomhedens individuelle behov:* Der er mange fordomme og manglede viden om at ansætte handicappede borgere. Der er derfor et potentiale i at øge investeringer i området for derved at kunne skabe arbejdspladser til endnu flere ledige borgere og borgere i fleksjob.
- *Jobsøgning og ansættelse på et mere oplyst grundlag:* Uagtet hvilket handicap en ledig borger har, vil det gøre jobsøgningsforløbet lettere, hvis der hurtigt bliver klarhed over, præcist hvilke hjælpemidler den enkelte kan få bevilget allerede i starten af jobsøgningsprocessen.
- *Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne:* Pt. arbejder jobcentret med et projekt ”En håndholdt indsats”, hvor et element er dannelse af netværk og klynger imellem virksomhederne, hvor de udveksler viden om ansættelse af handicappede. Denne del af projektet giver værdi for virksomhederne, og er med til at få flere i job. Det anbefales derfor, at dette fortsætter og grundelementet heri udvikles med flere virksomheder.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter og tager beslutning om den videre udvikling af handicapindsatsen inden for beskæftigelsesområdet, og

at sagen sendes videre til drøftelse i Koldings Arbejdsmarkedsråd og Handicaprådet for indhentning af erfaringer og anbefalinger.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. april 2018 fik udvalget en introduktion til forskellige muligheder for at hjælpe handicappede ud på arbejdsmarkedet. Det blev besluttet, at der skulle følges op med forslag til den videre handicapindsats.

Dette punkt indeholder et udkast til det videre arbejde med udvikling af handicapindsatsen og følgende emner vil blive gennemgået:

- *Udfordringerne for virksomheder og borgere med handicap*
- *Definition og selvopfattelse*
- *Dilemmaer og potentialer*
- *Udviklingen af handicapindsatsen*

Udfordringerne for virksomhederne og borgere med handicap

Ifølge en undersøgelse fra SFI, Det Nationale Forskningscenter for velfærd, så var kun lidt mere end hver anden dansker med et handicap i arbejde i 2016. Til sammenligning var næsten 8 ud af 10 danskere uden et handicap i arbejde i 2016.

I takt med at virksomhederne giver udtryk for mangel på arbejdskraft, er der tilsvarende bedre muligheder for at få ledige ud i job. Også ledige med et psykisk eller fysisk handicap rummer mange stærke kompetencer, der med fordel kan blive sat i spil på arbejdsmarkedet. Denne gruppe af ledige kan derved være et væsentligt bidrag til at imødekomme efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft hos virksomhederne.

Både hos jobcentret og handicaporganisationerne er det oplevelsen, at mange virksomheder gerne vil ansætte handicappede. Det er dog centralt, at der er åbenhed omkring udfordringerne, og rettidig og fyldestgørende information om hjælpemidler eller mulighederne for en personlig assistent.

Der er dog nogle virksomheder, som ikke ønsker at ansætte handicappede eller f.eks. borgere i fleksjob, fordi de frygter, at det er for udfordrende, forbundet med større økonomiske omkostninger eller at det vil være umuligt at afskedige vedkommende, hvis der bliver behov for det. *Kilde: "Fjern barriererne – en undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet", Dansk Handicap Forbund, 2018.*

Mange handicappede kommer på arbejdsmarkedet via et fleksjob. For en del af dem er vejen dertil lang, og de oplever undervejs, at fokus mest er på, hvad de ikke kan, frem for på deres kompetencer. En del af afklaringsprocessen indeholder beskrivelse af, hvilke evner der er nedsatte, og hvor der skal kompenseres.

Dette kan være nødvendigt for at finde den rette kompensation, men kan samtidig virke demotiverende for den enkelte. Et skifte i fokus over til kompetencer og evner kunne udløse potentialer, motivere og frigive ressourcer.

Handicappede har en fortrinsret frem for ikke-handicappede. En fjernelse af denne fortrinsret vil øge arbejdsgivernes incitament til at vurdere ansøgerne på et mere fair og lige grundlag fremfor en vægtning af eventuelle negative faktorer for den ene af grupperne. For gruppen af borgere med et handicap (psykisk såvel som fysisk) har det også stor betydning at blive valgt på sine kompetencer fremfor som konsekvens af fortrinsret.

Definition og selvopfattelse

Definitionen på et handicap tager udgangspunkt i det enkelte menneskes oplevelse af, om deres fysiske eller psykiske udfordring opleves som en barriere. Dvs. det bliver en selvoplevet tilgang til, om man ser sig selv som handicappet eller ej. Denne definition kan opleves som forholdsvis bred, men er central i arbejdet med borgerne for at finde det rette job på de rette præmisser.

Det betyder dog, at der bliver tale om en meget bred skala, som rummer handicappede af vidt forskellig karakter. I den ene ende kan være det meget synlige fysiske handicap med manglende lemmer, eller at en kørestol er nødvendig. I den anden ende af skalaen kan der være tale om et usynligt handicap som f.eks. en uopdaget ordblindhed, som har skabt barrierer og givet nederlag igennem et helt liv, inden den opdages, og der kan kompenseres for det.

Det giver stor bredde i målgruppen af borgere med et handicap, og mange faktorer der spiller ind. Ud fra definitionen betyder det også, at mange borgere har et uopdaget handicap, og at man ikke registrerer dette. Hverken jobcentret eller Dansk Handicapforbund har præcise tal på, hvor mange det drejer sig om i Kolding Kommune. Det er derfor belagt med stor usikkerhed, når det kommer til at opgøre, hvor mange mennesker der har et handicap, og hvilken slags det handler om.

Dilemmaer og potentialer i indsatsen

Indenfor området er der nogle problemstillinger, som giver udfordringer for både *virksomhederne* og den enkelte *ledige borger*, men der er også flere muligheder for at skabe løsninger og gå ad nye veje for at afhjælpe dette.

1. *Virksomhedernes situation*

- *Kommunikation om mulighederne*: Mange virksomheder giver udtryk for, at de gerne vil ansætte handicappede, men der er en bekymring omkring ansættelse og afskedigelse, og desuden omkring det økonomiske i forhold til anskaffelsen af hjælpemidlerne. Generel kommunikation kan være et skridt på vejen med at åbne døre, men den egentlige indsats gøres bedst ved det konkrete møde ude på virksomheden, hvor løsningen skræddersys til virksomhed og medarbejder.
- *CSR og partnerskaber mellem virksomhederne og jobcentret*: De fleste større virksomheder har en CSR-profil, hvor ansættelse af både handicappede og borgere med udfordringer er en del af virksomhedens værdisæt, og et område, hvor de gerne vil bruge ressourcer på at bidrage til, at også denne gruppe får fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er desuden gevinster at hente ved at bringe virksomhederne sammen og lade dem udveksle viden og erfaringer.
- *Niveau for arbejdspladsindretning*: For flere af de mindre virksomheder er der en udfordring med at investere i området. F.eks. ved investering i hæve-sænke-borde som vil kunne give en handicappet med rygproblemer mulighed for at arbejde det pågældende sted, men hvor virksomheden ikke har investeret i det. Ud fra en investeringstankegang kan der være et potentiale i at udfordre dette område, da der kan være arbejdspladser at hente hos særligt de små virksomheder. I det udspil, som Beskæftigelsesministeren ventes at præsentere inden sommerferien, forventes det, at dette emne vil indgå.

2. *Borgerens udfordringer*

- *Tidsperioden indtil udfordringen opdages*: For de borgere, hvor handicappet ikke er opdaget, og hvor det spiller ind i forhold til at få og holde fast i et job, er det afgørende, at det opdages hurtigt. Det kan f.eks. være en ikke diagnosticeret ADHD eller ordblindhed, som betyder, at vedkommende ikke kan få et job eller oplever at blive afskediget pga. sociale problemer med kollegerne, eller at opgaverne ikke løses korrekt.
- *Borgerens møde med jobcentret*: Mødet med jobcentret hænger sammen med ovenstående omkring tid, men handler også om at medarbejderne skal adressere udfordringerne og turde stille de kritiske spørgsmål til borgerens situation for at kunne hjælpe vedkommende videre på bedste vis. F.eks. en borger med ADHD, hvor diagnosticeringen først sker i voksenlivet, fordi der viser sig et mønster med ikke at kunne passe ind på en arbejdsplads. Eller ved en ordblindhed fordi borgeren ikke kan læse en manual eller skrive en ansøgning.
- *Den individuelle løsning*: Når lovgivning og retningslinjer styrer et område, kan der tit ske det, at der udarbejdes et katalog af muligheder, som alle tilbydes. For at møde borgeren ud fra principperne om Borgerens Centrum bør en tilgang med mere individuelle løsninger prioriteres.
- *Det individuelle hjælpemiddelpapir*: For at fremme mulighederne for ansættelse for en ledig med et handicap kunne det være en mulighed at udarbejde et "mulighedspapir", som borgeren kan have med ud til samtaler med en

potentielt kommende arbejdsgiver.

- *Kompetencer frem for begrænsninger:* Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er en af erfaringerne, at borgerne opdager, at de via projektet bliver mødt med udgangspunkt i de kompetencer og evner, de har, fremfor med fokus på de begrænsninger, deres handicap sætter for deres arbejdssevne.

Udviklingen af handicapindsatsen

Opsummerende er der en række områder, hvor det vurderes, der kan skabes en positiv udvikling til gavn for virksomhederne og borgerne.

Der er tale om følgende indsatser, som gennemgås nedenfor:

1. *Tidsperspektivet – hurtig reaktion giver hurtigere resultat*
2. *Screeningsværktøj – et fælles redskab*
3. *Virksomhedens individuelle behov*
4. *Jobsøgning og ansættelse på mere oplyst grundlag*
5. *Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne*

- *Ad 1) Tidsperspektivet - hurtig reaktion giver hurtigere resultat:* Der kan være god økonomi i en bedre screening af borgere, så f.eks. nogle af de mere skjulte diagnoser opdages med det samme. På den måde kan der kompenseres for dem i forhold til et kommende job, hvor de rigtige hjælpemidler bevilges. Tilsvarende at arbejdsgiver er vel orienteret omkring udfordringer og eventuelt behov for hensyntagen. Det vil forkorte den tid, borgeren modtager forsørgelse og sikre hurtigere job, og at vedkommende får de rette forudsætninger for at kunne holde fast i det.
- *Ad 2) Screeningsværktøj – et fælles redskab:* Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er der udviklet et screeningsværktøj, som allerede ved første samtale med borgeren kan bruges til at identificere evt. uopdagede handicap. Dette værktøj kan med fordel udbredes til at blive brugt som et generelt samtaleværktøj i mødet med borgerne – uanset hvor i forvaltningen de mødes. Screeningsværktøjet kan give den ledige en mulighed for at blive mødt ud fra fokus om kompetencer, frem for fokus på udfordringer. Derved bliver der arbejdet ud fra Borgerens Centrum, fordi fokus er på, hvad vedkommende *KAN*, hvad de gerne *VIL*, og hvordan vi *HJÆLPER* dem bedst.
- *Ad 3) Virksomhedens individuelle behov:* Der er mange fordomme og manglende viden om at ansætte handicappede borgere. Noget viden kan med fordel udbredes centralt fra, men ofte handler en løsning med en fastansættelse af et skræddersyet forløb om, hvor der skabes en løsning, der passer netop til den virksomhed og den borgers behov. Der er derfor et potentiale i at øge investeringer i området, for derved at kunne skabe arbejdspladser til endnu flere ledige borgere og borgere i fleksjob.
- *Ad 4) Jobsøgning og ansættelse på et mere oplyst grundlag:* Uagtet hvilket handicap en ledig borger har, vil det gøre jobsøgningsforløbet lettere, hvis der hurtigt bliver klarhed over, præcist hvilke hjælpemidler den enkelte kan få bevilget allerede i starten af jobsøgningsprocessen. Derved kan vedkommende lettere tage en snak med en potentiel ny arbejdsgiver om, hvilke opgaver (og hvordan) der kan løftes.
- *Ad 5) Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne:* Pt. arbejder jobcentret med et projekt ”En håndholdt indsats”, hvor et element er dannelse af netværk og klynger imellem virksomhederne, hvor de udveksler viden om ansættelse af handicappede. Denne del af projektet giver værdi for virksomhederne, og er med til at få flere i job. Det anbefales derfor, at dette fortsætter og grundelementet heri udvikles med flere virksomheder.

En naturlig forudsætning for udvikling af handicapindsatsen er at relevante parter erfaringer og viden inddrages i det videre arbejde. Eksempelvis foregår de to projekter, som jobcentret arbejder med, i et tæt samarbejde med Dansk Handicapforbund. Desuden at samarbejdspartnere, kommunens forskellige råd og interesseorganisationer høres ved nye tiltag og politikker.

Punkt 8: Samarbejde med Powerjobsøgerne

18/9490

Resumé

Netværket Powerjobsøgerne er landets største jobsøgningsnetværk drevet *af ledige for ledige*. Netværket har specialiseret sig i at skabe rammerne for alternativ jobsøgning, der i højere grad minder om at gå på arbejde, skabe en hverdag hvor kompetencerne udvikles og fællesskab opbygges. Formålet er at skabe jobsøgningsglæde, og at holde den ledige jobparat. Dermed kan der skabes rammerne for, at den enkelte hurtigere kommer tilbage på arbejdsmarkedet.

Det foreslås, at Jobcenter Kolding indgår i et medlemskab af Netværket Powerjobsøgerne, da det vurderes, at kunne understøtte Arbejdsmarkedsudvalgets og jobcentrets fokus på samarbejder med foreninger og frivillige, som:

- bidrager til at fremme beskæftigelsen og jobsøgningsmotivationen hos ledige
- understøtter andre samarbejdsformer med det lokale erhvervsliv omkring virksomhedernes rekruttering af relevant og kvalificeret arbejdskraft.

En hjørnesten i indsatsen er samtidig at opdyrke netværk og samarbejde med det lokale erhvervsliv. Formålet er dels at rekruttere relevant og kvalificeret arbejdskraft, herunder at formidle relevante kandidater til opslåede stillinger, dels at skabe et netværk for jobsøgerne, hvor kvalifikationer fastholdes og udvides gennem netværksarbejde.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget indgår en samarbejdsaftale med Powerjobsøgerne gældende for en 2-årig periode med mulighed for forlængelse,

at samarbejdet evalueres forud for samarbejdsaftalens udløb med

henblik på eventuel forlængelse, og

at udgiften på kr. 250.000 årligt finansieres inden for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens ramme.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Netværket Powerjobsøgerne er landets største jobsøgningsnetværk drevet *af ledige for ledige*. Netværket har specialiseret sig i at skabe rammerne for alternativ jobsøgning, der i højere grad minder om at gå på arbejde, skabe en hverdag hvor kompetencerne udvikles og fællesskab opbygges. Formålet er at skabe jobsøgningsglæde, og at holde den ledige jobparat. Dermed kan der skabes rammerne for, at den enkelte hurtigere kommer tilbage på arbejdsmarkedet.

Det foreslås, at Jobcenter Kolding indgår i et medlemskab af Netværket Powerjobsøgerne, da det vurderes, at kunne understøtte Arbejdsmarkedsudvalgets og jobcentrets fokus på samarbejder med foreninger og frivillige, som:

- bidrager til at fremme beskæftigelsen og jobsøgningsmotivationen hos ledige
- understøtter andre samarbejdsformer med det lokale erhvervsliv omkring virksomhedernes rekruttering af relevant og kvalificeret arbejdskraft.

En hjørnesten i indsatsen er samtidig at opdyrke netværk og samarbejde med det lokale erhvervsliv. Formålet er dels at rekruttere relevant og kvalificeret arbejdskraft, herunder at formidle relevante kandidater til opslåede stillinger, dels at skabe et netværk for jobsøgerne, hvor kvalifikationer fastholdes og udvides gennem netværksarbejde.

Om Powerjobsøgerne

Powerjobsøgerne er en registreret socialøkonomisk virksomhed og består dels af en landsorganisation og dertil lokalt forankrede foreninger. Hver forening har en deltidsansat medarbejder, som understøtter og faciliterer den lokale afdeling, herudover drives netværket udelukkende af frivillige.

Powerjobsøgerne har p.t. foreninger i fire kommuner og er undervejs med at etablere afdelinger i yderligere tre. Etablering af en afdeling i Kolding vil være den første i Jylland.

Målgruppe

Powerjobsøgerne er et tilbud til alle målgrupper. Forudsætningen for deltagelse er dog, at den enkelte jobsøger selv ønsker at være en del af netværket og efter introduktion til tilbuddet selv er aktivt opsøgende.

Jobcenter Koldings rolle vil være at formidle viden om tilbuddet til ledige og evt. facilitere introduktionsmøder med information om potentialet ved deltagelse.

Programindhold

Powerjobsøgerne mødes lokalt to gange ugentligt. En typisk uge består af:

- En dag om ugen med oplæg og workshops primært faciliteret af eksterne oplægsholdere, hvor fokus primært er på at udvikle den enkelte jobsøger. Disse dage er der derudover afsat tid til kolleger med ekstra behov for hjælp/sparring (*kaldes powerinspiration*).
- En dag om ugen, hvor deltagerne bruger deres faglige og personlige kompetencer til at udvide netværket med jobsøgere, opsøge rekrutteringspotentialer og mulige arbejdsgivere blandt det lokale erhvervsliv, sponsorer og oplægsholdere samt ved at drive den lokale afdeling (*kaldes powerwork*).
- Begge dage starter med et morgenmøde, hvor alle præsenterer sig med en gennembearbejdet "elevatortale".

Powerjobsøgerne arrangerer derudover større events for bl.a. ledige (Fest for Fyrede), netværksarrangementer for virksomheder (Powerspace) mv. Powerjobsøgerne har samarbejde med 145 professionelle oplægsholdere, der på frivillig basis både bidrager til powerinspirationsdage og større events.

Økonomi og effekt:

Powerjobsøgerne har beskrevet erfaringerne og effekt for 2017. Her ses at ca. 80% af jobsøgerne indkaldes til jobsamtale inden for 3 måneder efter opstart i Powerjobsøgerne ligesom ca. 70% kommer i job inden for 6 mdr. efter opstart.

Et samarbejde med Netværket Powerjobsøgerne finansieres gennem et medlemskab, der koster kr. 250.000 årligt.

Med investeringen i nye samarbejdsformer og med fokus på den forventede effekt med flere ledige i beskæftigelse tilpasses Jobcenter Koldings ressourcer tilsvarende.

Punkt 9: Budget 2019 - tidsplan

18/9910

Resumé

Forslag til tidsplan for budget 2019.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at tidsplanen godkendes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog den 24. april 2018 foreløbige bevillingsrammer og tidsplan for budgetlægningen for 2019. Ud fra denne er forslag til tidsplan for budgetlægningen 2019 under Arbejdsmarkedsudvalgets politikområde udarbejdet.

Bilag

Tidsplan budget 2019.pdf

Punkt 10: Godkendelse af budgetbidrag 2019-2022 for Arbejdsmarkedsudvalget

18/9910

Resumé

Budgetbidraget for arbejdsmarkedspolitik svarer til den korrigerede budgetramme for perioden 2019-2022 vedtaget af Byrådet.

Alle udvalg skal behandle budgetbidraget inden 19. juni 2018.

Byrådet orienteres om budgetbidragene på deres seminar den 26. juni 2018.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at budgetbidraget fremsendes til Centralforvaltningen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Budgetbidraget er udarbejdet i overensstemmelse med den vedtagne budgetprocedure. Bidraget, der svarer til budgetrammen, betyder uændret serviceniveau set i forhold til 2018.

Bevillingsrammen for arbejdsmarkedspolitik er udnyttet således (i hele 1.000 kr.):

Serviceudgifter

	2019	2020	2021	2022
Bevillingsramme	16.632	16.608	16.584	16.584
Budgetbidrag	16.632	16.608	16.584	16.584
Difference	0	0	0	0

Overførselsudgifter

	2019	2020	2021	2022
Bevillingsramme	1.341.812	1.368.238	1.398.618	1.428.894
Budgetbidrag	1.341.812	1.368.238	1.398.618	1.428.894
Difference	0	0	0	0

Budgetbidraget for overførselsudgifter er beregnet med udgangspunkt i bevillingskontrollen primo 2018 samt forventningerne til den samlede udvikling i antallet af borgere på ydelse i 2018 og 2019.

Refusionsindtægterne er ligeledes beregnet med udgangspunkt i bevillingskontrollen primo 2018 på baggrund af den gældende refusionsmodel.

Bevillingsrammerne for serviceudgifter og overførselsudgifter bliver endelig udmeldt i forbindelse med økonomiaftalen mellem regeringen og KL i juni 2018.

Regeringen har sammen med Dansk Folkeparti og Radikale Venstre aftalt at fjerne refusionen for driftsudgifter til aktivering fra 2019. Finansieringsansvaret for driftsudgifter til aktivering overlades således fuldt ud til kommunerne, som vil blive delvist kompenseret gennem bloktilskuddet via budgetgarantien. Dette forventes at medføre en besparelse på 1 mia. kr. Kolding Kommunes andel er 1,6% dvs. en besparelse på 16 mio. kr.

Budgetbidraget skal derfor på nuværende tidspunkt ses på med en vis usikkerhed. Når regeringsaftalen foreligger, og budgetbidraget er genberegnet med udgangspunkt i den skønnede udvikling i antallet af borgere i de enkelte målgrupper, vil der foreligge en større mulighed for at beregne et mere kvalificeret skøn over de samlede udgifter.

Der vil ligge et foreløbigt skøn over regeringsaftalens forudsætninger til byrådets budgetseminar den 26. juni 2018. En konkret beregning, baseret på forventet udvikling i antal personer inden for de forskellige udgiftsområder, forelægges Arbejdsmarkedsudvalget i august 2018 og vil indgå på Byrådets seminar i september 2018.

Centralforvaltningens bemærkninger

Der er ikke yderligere bemærkninger til punktet.

Punkt 11: Grundlæggende principper for udvikling af den socialøkonomiske indsats

18/2973

Resumé

På Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalgets møde den 18. april 2018 blev udvikling af den socialøkonomiske indsats, med udgangspunkt i borgerrettede forløb, drøftet (sag 18/2973).

Udvalget besluttede på mødet, at der udarbejdes et notat, som danner baggrund for udvalgets videre drøftelse af udviklingen af den socialøkonomiske indsats.

Sagen behandles i

Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget, Arbejdsmarkedsudvalget (orientering), Styregruppen for socialøkonomi (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at notatet drøftes og orienteringen tages til efterretning,

at de grundlæggende principper for samarbejde med og tiltrækning af socialøkonomiske virksomheder drøftes og godkendes,

at elementerne fra notatet og drøftelserne indgår i det videre arbejde med udviklingen af den socialøkonomiske strategi.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Beslutning Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget den 16-05-2018

Notatet og orienteringen blev taget til efterretning med tilføjelse af redaktionelle ændringer af de grundlæggende principper.

Sagsfremstilling

På Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalgets møde den 18. april 2018 blev udvikling af den socialøkonomiske indsats, med udgangspunkt i borgerrettede forløb, drøftet (sag 18/2973).

Udvalget besluttede på mødet, at der udarbejdes et notat, som danner baggrund for udvalgets videre drøftelse af udviklingen af den socialøkonomiske indsats.

På udvalgsmødet introducerer Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren til retningslinjer for samarbejde med og tiltrækning af socialøkonomiske virksomheder, som oplæg til den videre drøftelse af den socialøkonomiske strategi.

Notatet gennemgås og drøftes på udvalgsrådet.

Bilag

Grundlæggende principper for samarbejde med socialøkonomiske virksomheder.pdf

Punkt 12: Vedtagelse af procesplan - strategisk udvikling af den socialøkonomiske indsats

18/2973

Resumé

På Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalgsmødet den 18. april drøftede og godkendte udvalget procesplanen som arbejdsmetode og som et arbejdsredskab, der indholdsmæssigt løbende justeres og tilrettes.

Udvalget besluttede samtidig at godkende procesplanens indhold på udvalgsmødet i maj. Efter udvalgets drøftelser er der foretaget mindre justeringer af procesplanens indhold.

Sagen behandles i

Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget, Arbejdsmarkedsudvalget (orientering), Styregruppen for socialøkonomi (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at procesplanen godkendes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Beslutning Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget den 16-05-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

På Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalgsmødet den 18. april drøftede og godkendte udvalget procesplanen som arbejdsmetode og som et arbejdsredskab, der indholdsmæssigt løbende justeres og tilrettes.

Udvalget besluttede samtidig at godkende procesplanens indhold på udvalgsmødet i maj. Efter udvalgets drøftelser er der foretaget mindre justeringer af procesplanens indhold.

I 2008 vedtog Socialudvalget den socialøkonomiske strategi version 1.0. De efterfølgende versioner har haft fokus på at opbygge et fundament for Kolding Kommunes strategisk tilgang til arbejdet med socialøkonomiske virksomheder.

Version 3.0, "Lokal vækst med social bundlinje" er den version, der arbejdes ud fra nu. Versionen indeholder dels en målsætning om tiltrækning af nationale socialøkonomiske virksomheder samt indsatsen omkring forretningsudvikling af lokale små og mellemstore virksomheder.

Som supplement til version 3.0 "Lokal vækst med social bundlinje" har Social- og Sundhedsudvalget ultimo 2017 vedtaget en handleplan. Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget behandlede afrapporteringen af denne på udvalgsmødet d. 18. april 2018.

Den socialøkonomiske procesplan danner rammen for udviklingen af den socialøkonomiske strategi 4.0, og peger på tre overordnede indsatsområder:

- Social impact – med menneskelig værdi
- Business impact – til dobbelt bundlinje
- Knowledge impact – til strategisk handling

Status på strategi 3.0 og procesplanen bliver gennemgået på udvalgsrådet.

Bilag

Procesplan - strategisk udvikling af den socialøkonomiske indsats

Punkt 13: Status på arbejdsmarkedsområdet, juni 2018

13/8530

Resumé

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder månedligt ledelsesinformation, der viser:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

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

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

Under del 2 vises udviklingen det seneste år for alle målgrupper.

Del 3 – status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen.

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

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Formålet med de månedsvise nøgletal er at give en status på de mest centrale indikatorer for beskæftigelsesindsatsen i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

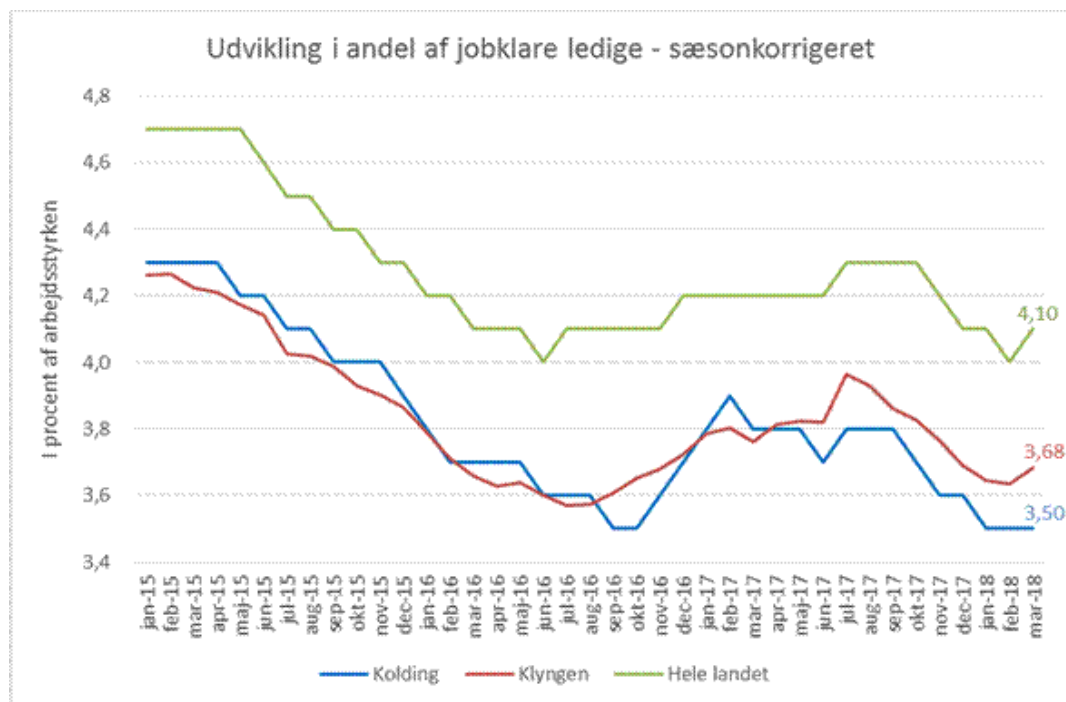
I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i marts 2018 lavere end gennemsnittet af kommunerne i jobcenterklyngen og for hele landet. Ledighedsprocenten var 3,5% i Kolding Kommune mod 4,1% i hele landet.

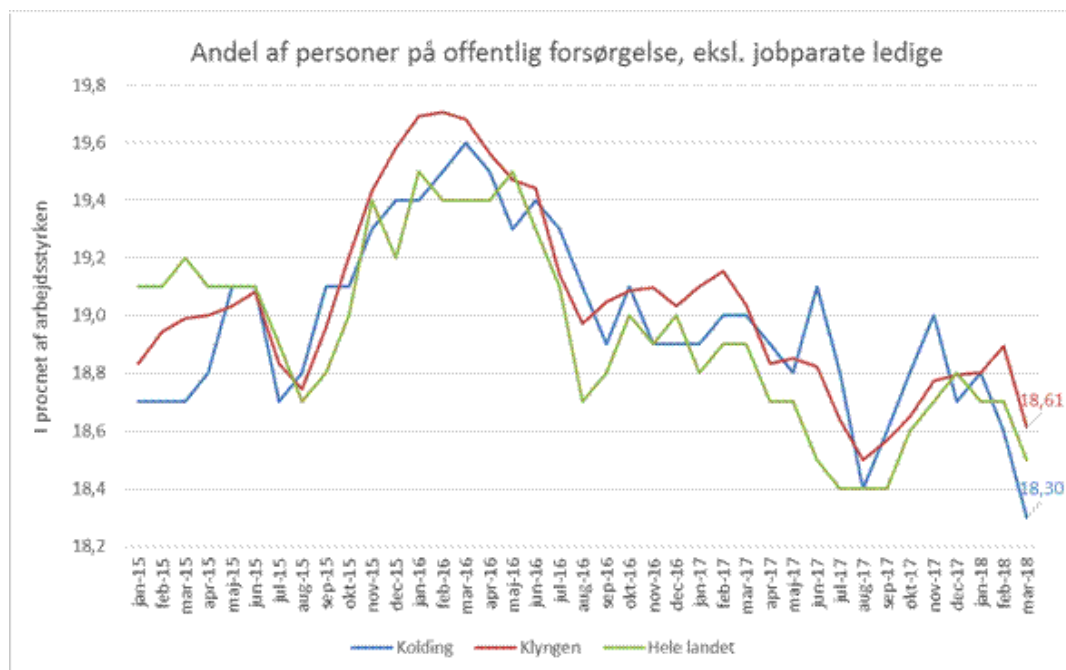
I marts 2017 var ledighedsprocenten i Kolding Kommune på 3,8% og 4,2% for hele landet.

Sygemeldte og ledige med andre problemer ud over ledighed udgjorde i marts 2018 18,3% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i marts 2017 19,0%, hvilket svarer til et fald på 283 fuldtidspersoner.

Der var i marts 2018 i alt 35.999 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med bopæl i Kolding Kommune. Det er en stigning på 65 fuldtidsbeskæftigede, i forhold til marts 2017.

Antallet af arbejdspladser i Kolding Kommune var i marts 2018 i alt 40.550 fuldtidsbeskæftigede. Det er en stigning på 397 arbejdspladser i forhold til marts 2018.





Antal personer fordelt på målgrupper

	2017										2018				Forskel til samme mån. sidste år
	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr		
Forsikrede ledige	1.469	1.405	1.518	1.666	1.518	1.453	1.406	1.373	1.506	1.558	1.497	1.453	1.372	-97	
Sygedagpenge	1.293	1.270	1.295	1.133	1.186	1.218	1.291	1.350	1.324	1.332	1.308	1.228		-	
Jobafklaringsforløb	468	472	471	460	463	462	473	475	469	482	477	465	451	-17	
Kontanthjælp	1.437	1.441	1.416	1.392	1.343	1.338	1.317	1.313	1.295	1.302	1.284	1.264	1.229	-208	
Uddannelseshjælp	663	681	696	633	617	609	629	632	590	594	598	593	616	-47	
Integrationsprogram	343	342	338	321	305	290	281	273	266	248	246	237	232	-111	
Ressourceforløb	303	301	297	292	290	293	295	299	301	305	312	315	323	20	
Fleksjob	1.297	1.316	1.320	1.328	1.342	1.353	1.366	1.356	1.347	1.356	1.374	1.371	1.397	100	
Ledighedsydelse	242	220	246	256	249	248	242	261	281	276	270	284	272	30	
Revalidering	16	16	14	14	14	15	13	12	13	15	15	15	15	-1	
Fortidspension	3.229	3.226	3.226	3.219	3.207	3.200	3.188	3.186	3.167	3.172	3.174	3.190	3.185	-44	
Total	10.760	10.690	10.837	10.714	10.534	10.479	10.501	10.530	10.559	10.640	10.555	10.415			

Antallet af personer er opgjort på den sidste dag i måneden.

Efterregistreringer af sygedagpengeforløb gør, at sags tallet for den seneste måned, bliver øget ved næste opdatering.

Kilde: eget fagsystem

Bilag

Del 3 - status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen.pdf

Punkt 14: Status på integrationsområdet, juni 2018

13/8530

Resumé

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

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen 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 opfølgning på tilbud om boligplacering til flygtninge samt en status på antallet af kursister på Sprogskolen Kolding, fordelt på skolens forskellige kursustilbud.

Del 3

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

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

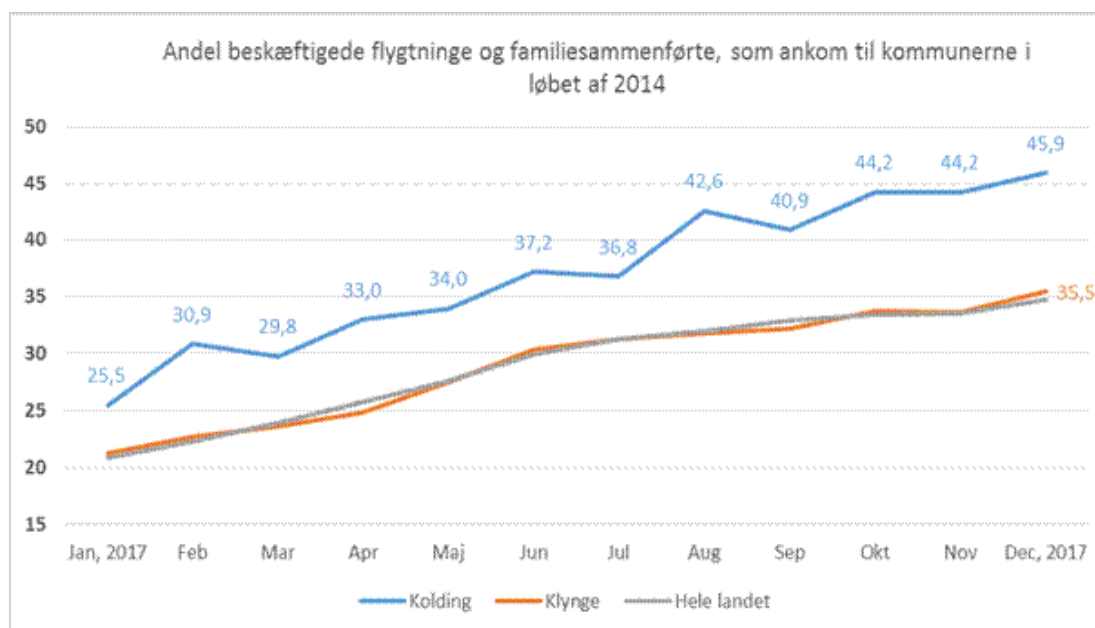
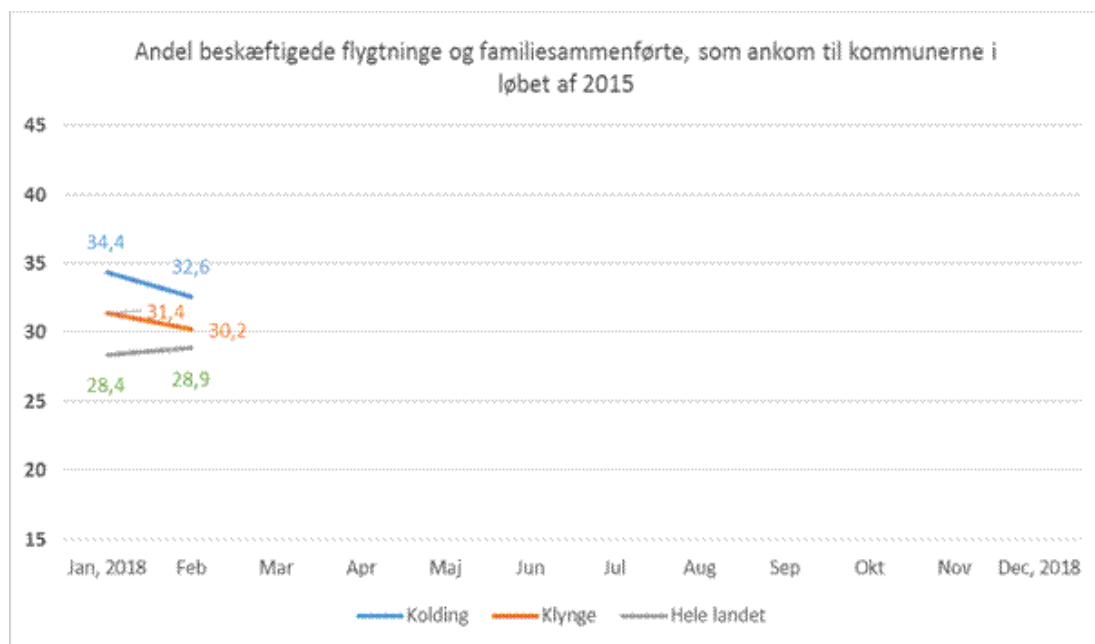
Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Del 1 – nøgletal for arbejdskraft og beskæftigelse

Figur 1: Andel beskæftigede flygtninge og familiesammenførte, som ankom til kommunerne i løbet af 2014 og 2015



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

Antal nytilkomne voksne flygtninge og personer i alt			
Tilgang	Flygtninge	Familiesammenførte	I alt
1. halvår 2016	90	34	124
2. halvår 2016	40	1	41
I alt 2016	130	35	165
1. halvår 2017	25	40	65
2. halvår 2017	5	6	11
I alt 2017	30	46	76
1. kvartal 2018	2	2	4
Maj 2018	1	0	1
Personer i alt	Ydelsesmodtagere	Selvforsørgere	
Personer i integrationsprogram	232	173	405

Tabel 2: Uddannelsesniveau for personer omfattet af integrationsprogram

Uddannelsesniveau	Antal	Andel
Arbejdsmarkedssuddannelser (AMU-kurser)	2	1%
Erhvervsuddannelser	21	7%
Folkeskole (9./10. klasse)	109	34%
Gymnasium, HF, HTX, HH	66	21%
Kort videregående uddannelse	23	7%
Mellemlang videregående uddannelse	44	14%
Lang videregående uddannelse	14	4%
Ingen uddannelse	37	12%
I alt	316	100%

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

Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af integrationsprogram

Brancher	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	92	44%
Lager og Logistik	16	8%
Hotel, restauration, køkken og kantine	58	28%
Service og rengøring	4	2%
Detail	8	4%
Skovbrug, gartneri og minkavl	2	1%
Øvrig pakke	30	14%
I alt	210	100%

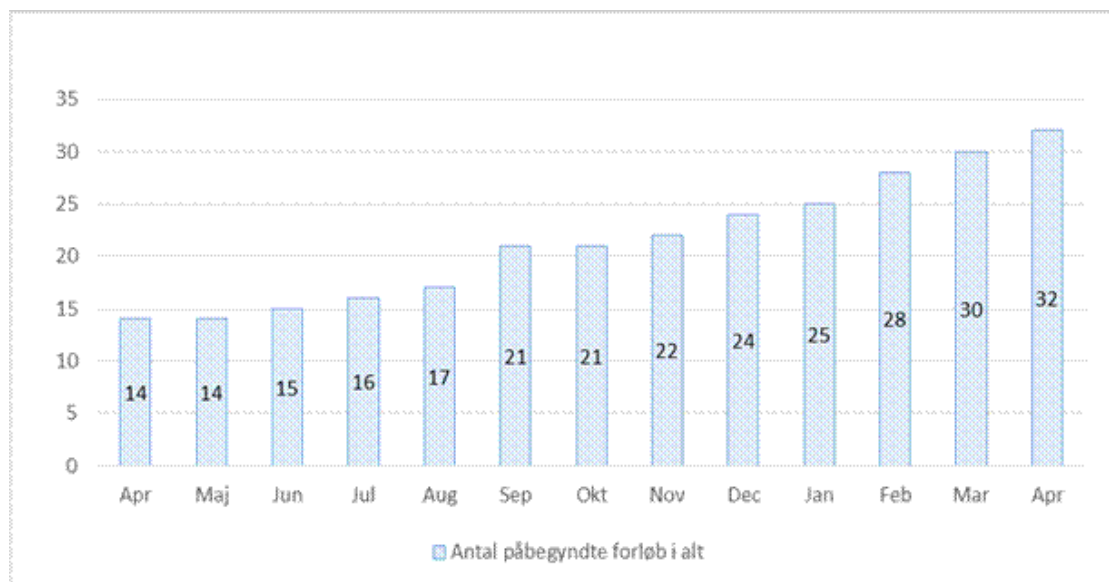
Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, marts 2018

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - mar.	Sen. 12
Arbejde	0	0	5	0	5	80
Uddannelse	0	0	0	0	0	36
I alt	0	0	5	0	5	116

Tabel 5: Antal personer, der har haft ordinære løntimer (småjobs)

Personer med ordinære løntimer i januar 2018	Antal	Andel
Kolding	14	6,5
Jobcenterklyngen	203	5,3

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



Del 2 – boligtilbud, danskopkvalificering og Sprogskole Kolding

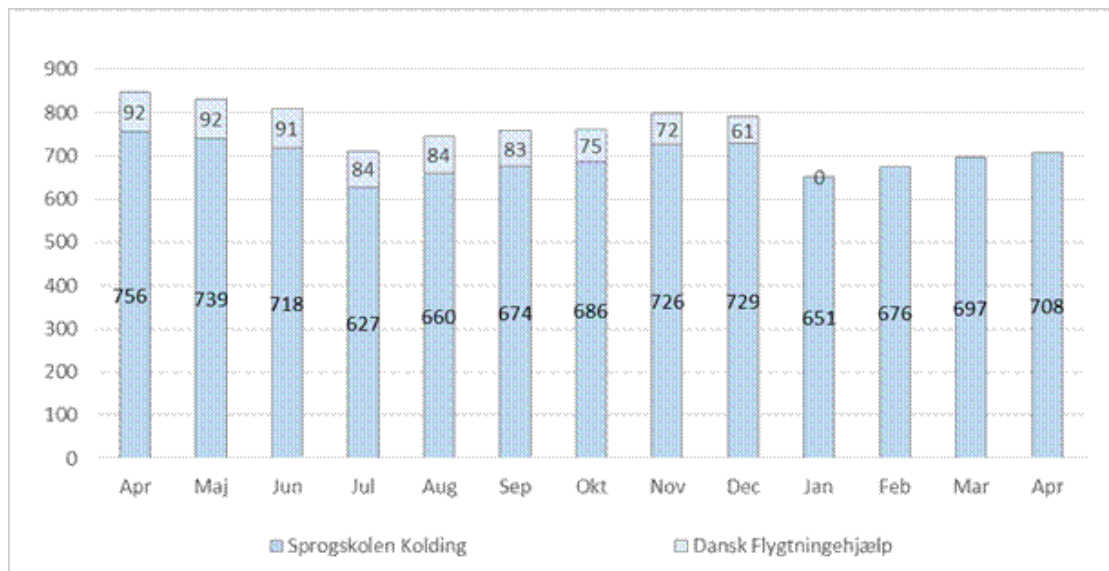
Tabel 6: Oversigt over anvendt boligkapacitet til midlertidig boligplacering til flygtninge samt ejerforhold for boligerne, ultimo april 2018

Midlertidige boliger	Tom	Beboet	I alt	Boligtype
Havesangervej, Kolding	0	1	1	Boligforening
Sjølundsgade 28, Sjølund	1	3	4	Kommunal
I alt	2	3	5	

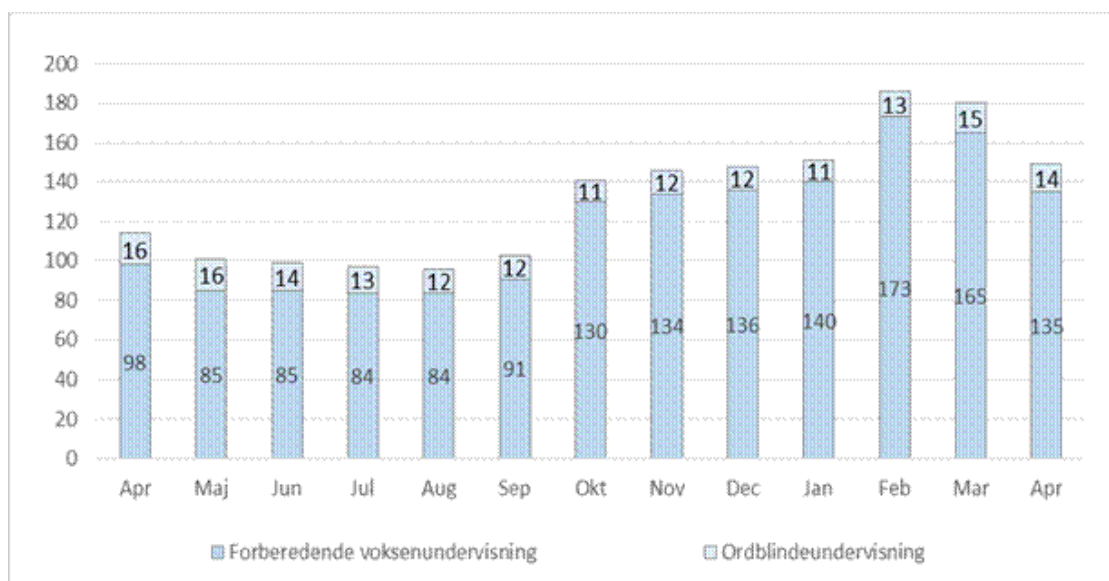
Tabel 7: Oversigt over anvendt boligkapacitet til permanent boligplacering til flygtninge, ultimo april 2018

Permanente boliger	Tom	Beboet	I alt
Hoppesvej 112	1	3	4
Mejerivej 2	5	1	6
I alt	6	4	10

Figur 3: Antal personer, som deltager i danskundervisning på Sprogskolen Kolding eller danskuddannelse ved ”Job og Sprog – Dansk Flygtningehjælp”



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



Bilag

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet.pdf

Punkt 15: Status på sanktioner juni 2018

16/11058

Resumé

Beskæftigelses – og Integrationsforvaltningen skal, efter ønske fra Arbejdsmarkedsudvalget, udarbejde en statusopfølgning hver 3. måned, på brugen af sanktioner i jobcentret.

Statusopdateringen indeholde relevante tal på andelen af sanktionerede A-dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere og uddannelseshjælpsmodtagere samt jobparate integrationshjælpsmodtagere i Kolding Kommune.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Beskæftigelses – og Integrationsforvaltningen skal, efter ønske fra Arbejdsmarkedsudvalget, udarbejde en statusopfølgning hver 3. måned, på brugen af sanktioner i jobcentret.

Rådighedsforpligtigelsen og brug af sanktioner

Borgere, der modtager en offentlig ydelse, som dagpenge eller kontanthjælp, er omfattet af ret og pligt reglerne. 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 rådighedsforpligtigelsen på tilfredsstillende vis, kan borgeren sanktioneres på forskellig vis. 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 pligt reglerne – 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

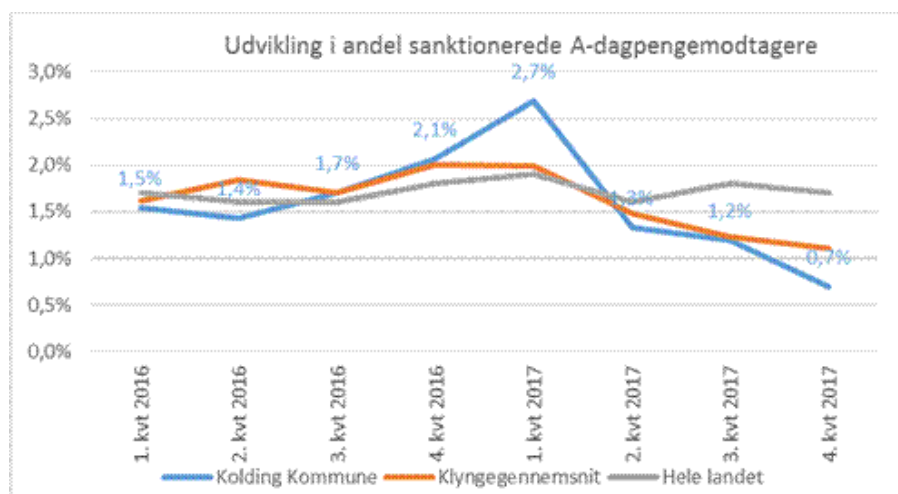
borgeren har en svarfrist på 7-10 dage. Borgeren sanktioneres, hvis denne enten ikke svarer på partshøringen, eller der er mangelfuld eller ugyldig begrundelse.

Særligt ift. de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

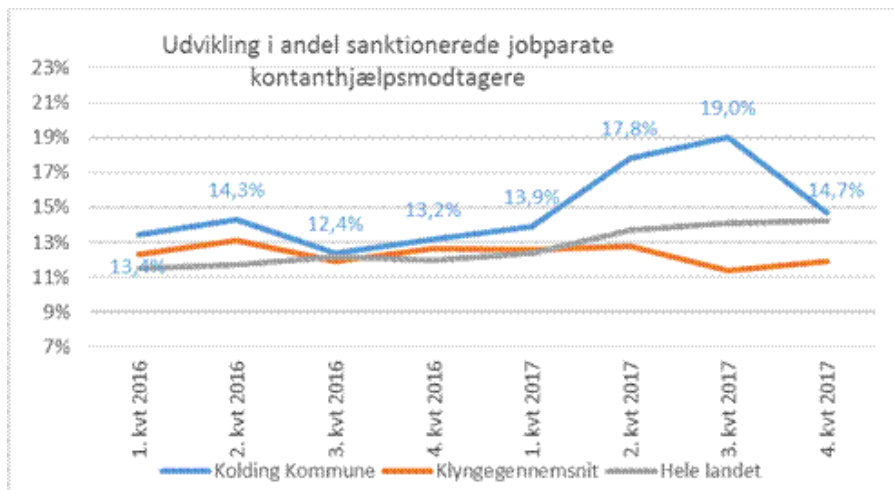
I forhold til de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere skal jobcentret være særlig opmærksom i forbindelse med sanktioner. Jf. lovgivningen skal alle rimelige muligheder for at komme i kontakt med borgeren, være udtømte, før der indstilles til en sanktion, og alle forholdsregler skal være taget for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

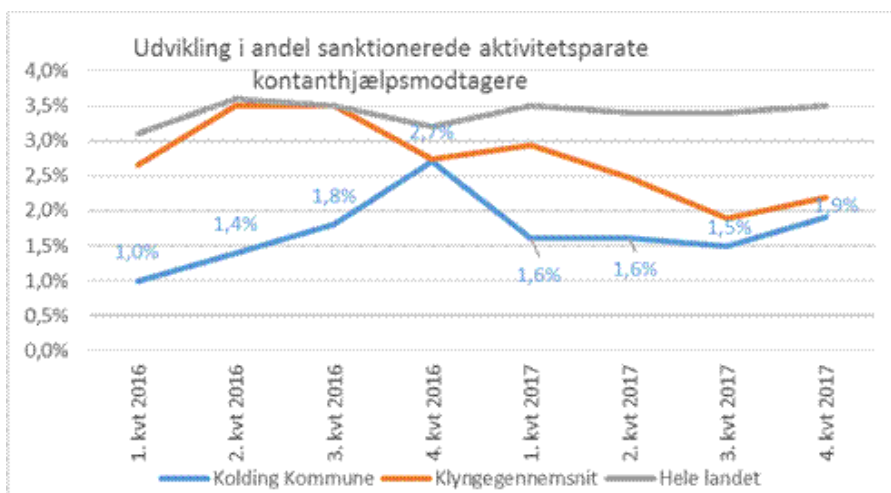
Aktuelle sanktioner



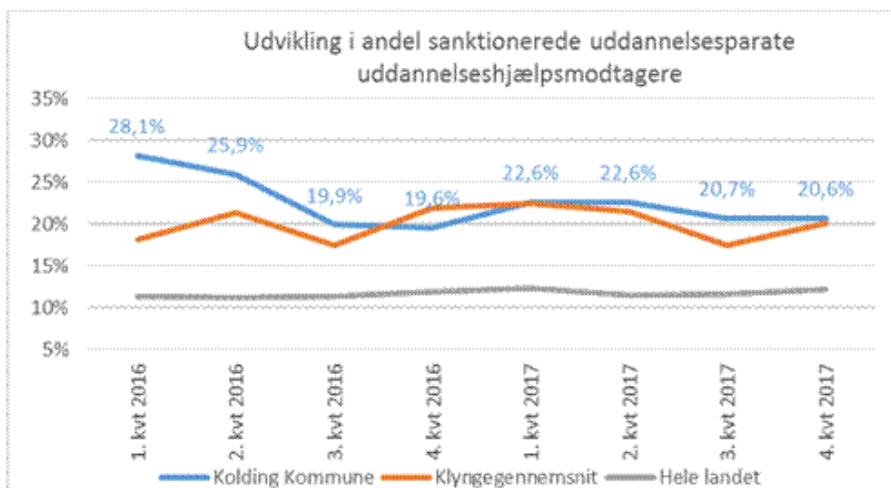
A-dagpengemodtagere 4. kvartal 2017. For Kolding Kommune er 0,7 % svarende til 14 personer. I 3. kvartal 2017 var det på 1,1%, hvilket svarede til 26 personer.



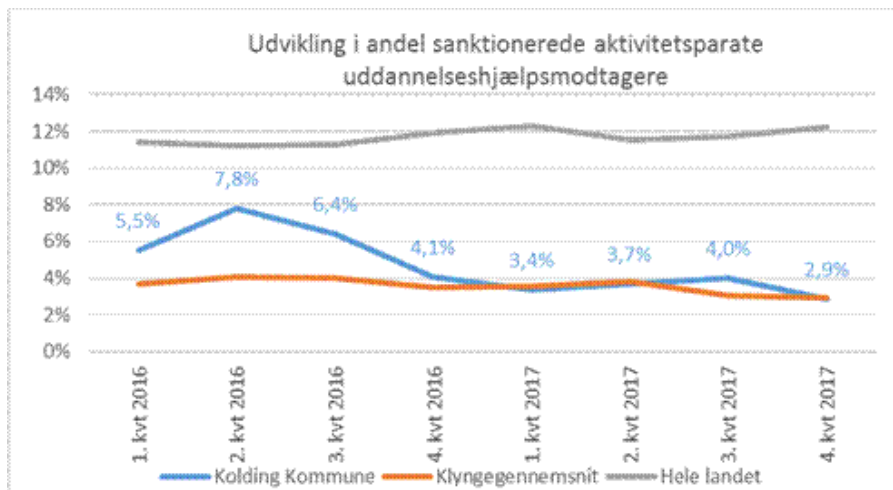
Jobparate kontanthjælpsmodtagere 4. kvartal 2017. For Kolding Kommune er 14,7 % svarende til 60 personer. I 3. kvartal 2017 var det på 19%, hvilket svarede til 80 personer.



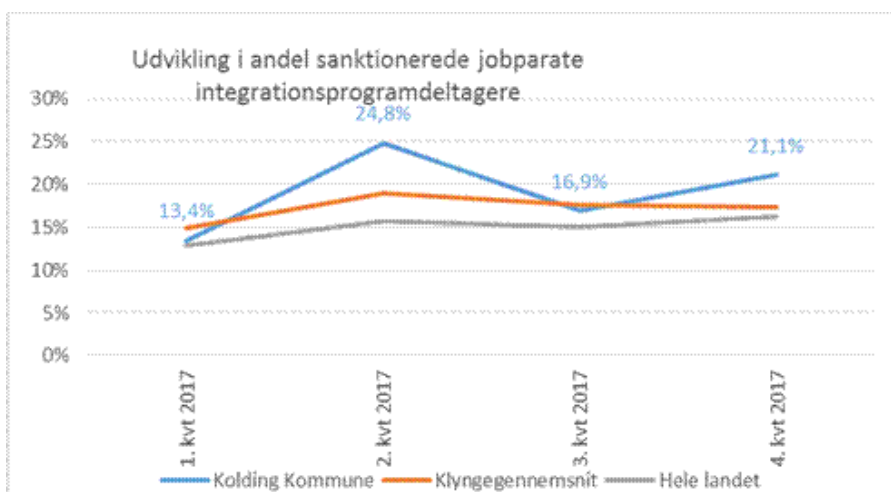
Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere 4. kvartal 2017. For Kolding Kommune er 1,9 % svarende til 19 personer. I 3. kvartal 2017 var tallet på 1,5%, hvilket svarede til 16 personer.



Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere 4. kvartal 2017. For Kolding Kommune er 20,6 % svarende til 71 personer. I 3. kvartal 2017 var tallet på 20,7%, hvilket svarede til 78 personer.



Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere 4. kvartal 2017. For Kolding Kommune er 2,9 % svarende til 10 personer. I 3. kvartal 2017 var tallet på 4,0%, hvilket svarede til 14 personer.



Jobparate integrationsprogramdeltagere 4. kvartal 2017. For Kolding Kommune er 21,1 % svarende til 38 personer. I 3. kvartal 2017 var tallet på 25,4%, hvilket svarede til 58 personer.

Punkt 16: Orientering fra formanden

17/22434

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Formanden orienterede om:

- Seminar
- Jobdating.

Sagsfremstilling

Formanden for Arbejdsmarkedsudvalget orienterer om:

- Seminar, efterår 2018
- Jobdating.

Punkt 17: Orientering fra forvaltningen

17/22438

Resumé

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren vil på mødet give en orientering om udvalgt nyt fra arbejdsmarkeds- og integrationsområdet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren orienterede om:

- Cyklistkurser.

Bilag

Administrativ bevilling fra Integrationspuljen

Bilag 1 Beskæftigelsespolitiske målsætninger for 2019.pdf

Brev til kommuner - Udmelding af beskæftigelsespolitiske mål for 2019 (1.._.pdf

Egenbetaling for sprogundervisning_juni 2018.pdf

Efterværn - tilbagemelding på puljeansøgning.pdf

Integrationspuljen_sommertilbud.pdf

Punkt 18: Deltagelse i aktiviteter - juni

17/22280

Resumé

Deltagelse i aktiviteter.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

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

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Bilag

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i aktiviteter 2018