

# REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 06-09-2017

**Mødedato** Onsdag d. 06. september 2017 kl. 13:00

**Mødested** Udvalgslokalet

**Mødedeltagere** Mette Balsby, Yrsa Mastrup, Knud Erik Langhoff, Hanne Dam, Michael Jensen, Trille Camilla Nikolajsen, Lis Ravn Ebbesen

## Indholdsfortegnelse

Status på 'Klar til voksenlivet'.....	3
Status på 'Bedre overgange efter grundskolen'.....	4
Integrationspuljen - ændring af regler for bevillinger.....	5
Ansøgning om Madklub med jobperspektiv.....	7
Tillæg 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 - 2020.....	9
Forenkling af udbetaling af ydelser.....	11
Status på projekt om håndholdt indsats.....	13
Ét sammenhængende forløb for borgere med hjernerystelse.....	15
Tilbud til borgere med psykiske udfordringer.....	17
Retningen i indsatser til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.....	19
Revision af Serviceloven.....	21
Lukket: Anmodning om bemyndigelse.....	23
Henvendelse fra Lis Ravn Ebbesen (SF) om flygtninges beskæftigelse i sommerferien.....	24
Kommunikation fra møder i Arbejdsmarkedsudvalget.....	25
Orientering fra formanden.....	27
Orientering fra forvaltningen.....	28
Deltagelse i aktiviteter - september.....	29
Tillæg, Satser for IGU-elever i Kolding Kommune.....	30
Tillæg, Status på integrationsområdet, september 2017.....	35
Tillæg, Status på arbejdsmarkedsområdet, september 2017.....	39

# Punkt 1: Status på 'Klar til voksenlivet'

17/980

## Resumé

Direktionen har i foråret 2017 godkendt et revideret kommissorie til det tværgående strategiske projekt 'Klar til Voksenlivet'.

Punktet indeholder en kort status på projektet.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget (6. september), Børne- og Uddannelsesudvalget (11. september).

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Direktionen har i foråret 2017 godkendt et revideret kommissorie til det tværgående strategiske projekt 'Klar til voksenlivet'.

En kort status på projektet følger i det nedenstående.

### *Klar til voksenlivet*

Projektets formål er at gøre unge med udfordringer af social-, psykisk-, eller helbredsmæssig karakter klar til voksenlivet gennem en tidlig, tværfaglig og koordineret indsats. Indsatsen i projektet bliver etableringen af et nyt ungeteam, som skal sikre sammenhæng, kontinuitet og helhedsperspektiv i arbejdet med de unge på tværs af lovgivning, forvaltninger og administrative strukturer.

Resultatet skal gerne blive, at flere unge bliver selvhjulpne og bedre i stand til at håndtere uddannelse, job samt livet generelt. Derudover skal de unge opleve, at de får den nødvendige og individuelle tilrettelagte hjælp til at håndtere deres udfordringer, og at kommunens forvaltninger spiller bedre sammen om borgerens centrum, således at der opleves sammenhæng og progression i det enkelte forløb.

Projektet er lige nu i gang med at udforme et screeningsværktøj, der skal identificere unge i 8. klasse, som kan få problemer med at håndtere overgangen til voksenlivet. Screeningsværktøjet indarbejdes i den eksisterende uddannelsesparathedsvurdering, således at denne fremadrettet både anvendes til at vurdere, om en elev er uddannelsesparat, og om vedkommende er kandidat til det tværfaglige ungeteam. Planen er, at den udvidede uddannelsesparathedsvurdering allerede i 2017 anvendes på alle elever i 8. klasse i Kolding Kommune.

Sideløbende arbejdes der på at beskrive det ungeteam, der sammen med den unge skal lave en tværfaglig og fælles koordineret indsats samt en handleplan umiddelbart efter screeningen i 8.klasse.

Udformningen af screeningsværktøjet og beskrivelsen af ungeteamet forventes afsluttet til oktober, hvorefter implementering og afprøvning igangsættes. Der gennemføres evaluering af afprøvningen af hhv. screeningsværktøj og ungeteamet i marts 2018, og herefter følger en orientering til Arbejdsmarkedsudvalget samt Børne- og Uddannelsesudvalget.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017

Godkendt med den bemærkning, at sagen sendes til orientering i Socialudvalget.

## **Punkt 2: Status på 'Bedre overgange efter grundskolen'**

17/980

### **Resumé**

Direktionen har i foråret 2017 godkendt et revideret kommissorie til det tværgående strategiske projekt 'Bedre overgange efter grundskolen'.

Punktet indeholder en kort status på projektet.

Arbejdsmarkedschefen og Skolechefen deltager med et uddybende oplæg på mødet, som omhandler projekterne 'Klar til voksenlivet' og 'Bedre overgange efter grundskolen'.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget (6. september) og Børne- og Uddannelsesudvalget (11. september).

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Direktionen har i foråret 2017 godkendt det reviderede kommissorie til det tværgående strategiske projekt 'Bedre overgange efter grundskolen'.

En kort status på projektet følger i det nedenstående.

#### *Bedre overgange efter grundskolen*

Kolding Kommune har et stort ønske om, at flere unge får en bedre og mere målrettet overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse og beskæftigelse. Formålet med projektet er derfor at sikre en tværgående planlægning af, hvordan den kommende reform af de forberedende tilbud skal implementeres i Kolding Kommune.

Pt. afventes den politiske aftale omkring reformen. Den forventes præsenteret i løbet af efteråret.

I mellemtiden arbejder projektet med (1) at kortlægge målgruppen og finde nogle relevante cases, som kan illustrere udfordringerne og (2) blive enige om principper for samarbejdet mellem forvaltningerne for denne målgruppe. Disse principper, som udspringer af Borgerens Centrum, skal udmøntes og konkretiseres i disse to og formentlig andre, kommende projekter.

Arbejdsmarkedschefen og Skolechefen deltager med et uddybende oplæg på mødet, som omhandler projekterne 'Klar til voksenlivet' og 'Bedre overgange efter grundskolen'.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

## Punkt 3: Integrationspuljen - ændring af regler for bevillinger

15/20095

### Resumé

Som en konsekvens af det stigende behov for en mere omfattende integrationsindsats har Byrådet åbnet en integrationspulje på 400.000 kr. Det er Arbejdsmarkedsudvalget, som behandler ansøgningerne, og der kan løbende søges midler fra puljen.

#### *Nye regler for bevilling af midler fra puljen*

Det foreslås, at reglerne for bevilling af midler fra puljen ændres, så beløbsgrænsen for de administrative bevillinger hæves fra 5.000,- til 15.000,-.

Desuden at formandskabet kan bevilge beløb på ansøgninger op til 30.000,-. Alle ansøgninger over dette beløb skal forelægges Arbejdsmarkedsudvalget, som også orienteres løbende om alle ansøgninger til puljen.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget godkender det ændrede administrative og politiske bevillingsniveau.

### Sagsfremstilling

Som en konsekvens af det stigende behov for en mere omfattende integrationsindsats har Byrådet åbnet en integrationspulje på 400.000 kr. Det er Arbejdsmarkedsudvalget, som behandler ansøgningerne, og der kan løbende søges midler fra puljen.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på sit møde den 2. december 2015, at projekter der kan få midler fra puljen, skal opfylde nedenstående retningslinjer/kriterier:

- Projekterne skal aktivt inddrage borgerne i Kolding Kommune på tværs af etnicitet.
- Projekterne skal være åbne for alle uanset etnisk, national, kulturel eller religiøs baggrund.
- Virksomheder, foreninger, eller organisationer, som ansøger om midler skal høre hjemme i Kolding Kommune. Virksomheder, foreninger eller organisationer uden for Kolding Kommune kan kun få støtte i specielle tilfælde.
- Det skal fremgå af projekterne, at Kolding Kommune har ydet støtte.
- Integrationspuljen støtter ikke projekter, som er gennemført, og heller ikke udgifter til rejser og ophold.

Med det formål at sikre, at projekterne er beskæftigelsesfremmende, at de retter sig mod Jobcentrets målgruppe, og at der er midler til at igangsætte et vist antal projekter besluttede Arbejdsmarkedsudvalget nedenstående supplerende kriterier:

- Samarbejdet med virksomhederne skal være det bærende element og må gerne, i et eller andet omfang, foregå på den/de pågældende virksomheder.
- Projekterne kan rette sig mod alle aldersgrupper
- Midlerne skal gå til både store og små projekter og der skal som minimum være midler til at kunne igangsætte 10 projekter årligt

Der er udarbejdet et ansøgningsskema, som skal udfyldes såfremt man ønsker at søge midler fra puljen. Skemaet ligger på [www.kolding.dk](http://www.kolding.dk).

#### *Nye regler for bevilling af midler fra puljen*

Det foreslås, at reglerne for bevilling af midler fra puljen ændres, så beløbsgrænsen for de administrative bevillinger hæves fra 5.000,- til 15.000,-.

Desuden at formandskabet kan bevilge beløb på ansøgninger op til 30.000,-. Alle ansøgninger over dette beløb skal forelægges Arbejdsmarkedsudvalget, som også orienteres løbende om alle ansøgninger til puljen.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

## **Punkt 4: Ansøgning om Madklub med jobperspektiv**

15/20095

### **Resumé**

Som en konsekvens af det stigende behov for en mere omfattende integrationsindsats har Byrådet åbnet en integrationspulje på 400.000 kr. Puljen er afsat for årene 2016-2019.

Der resterer p.t. 355.275 kr. i puljen.

#### *Ny ansøgning til puljen*

Der er den 14. august 2017 indgået ansøgning til integrationspuljen fra Dansk Flygtningehjælps Frivillighus til at afvikle ”Madklub med jobperspektiv”. Et projekt, som integrationspuljen tidligere har støttet op omkring.

Formålet med madklubben er at udveksle forskellige landes madkultur og traditioner og det er deltagerne i madklubben, som på skift laver maden. Madklubben skal medvirke til at fremme integrationen for flygtninge og indvandre ved at skabe mulighed for at etablere et socialt netværk med borgere i Kolding, få viden omkring arbejdsmarkedet og forenings- og fritidslivet i Kolding. Madklubben afvikles 2 gange om måneden.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter ansøgningen.

### **Sagsfremstilling**

Som en konsekvens af det stigende behov for en mere omfattende integrationsindsats har Byrådet åbnet en integrationspulje på 400.000 kr. Puljen er afsat for årene 2016-2019.

Der resterer p.t. 355.275 kr. i puljen.

#### *Ny ansøgning til puljen*

Der er den 14. august 2017 indgået ansøgning til integrationspuljen fra Dansk Flygtningehjælps Frivillighus til at afvikle ”Madklub med jobperspektiv”. Et projekt som integrationspuljen tidligere har støttet op omkring.

Formålet med madklubben er at udveksle forskellige landes madkultur og traditioner, og det er deltagerne i madklubben, som på skift laver maden. Madklubben skal medvirke til at fremme integrationen for flygtninge og indvandre ved at skabe mulighed for at etablere et socialt netværk med borgere i Kolding, få viden omkring arbejdsmarkedet og forenings- og fritidslivet i Kolding. Madklubben afvikles 2 gange om måneden.

Om ansøgningen *Dansk Flygtningehjælps Frivillighus*

#### *Målgruppen*

Arrangementerne er primært målrettet nytilkomne flygtninge, men også indvandrere med ingen eller perifer kontakt til arbejdsmarkedet.

#### *Formål og indhold*

I forbindelse med madklubaftener vil deltagerne få øget kendskab til arbejdsmarkedet, ligesom der vil blive sat fokus på forenings- og fritidslivet i Kolding.

Samarbejdspartnerne i projektet er: Dansk Flygtningehjælp, Frivillige i Frivillighuset, Integrationsafdelingen, Sprogskolen Kolding, Job og Sprog, 3F, Berendsen, Danfoss, Villes Slagtehus, Basaren i Skovparken, VUC Kolding og en idrætsforening.

#### *Økonomi*

Der søges om 30.000 kr. til indkøb af råvarer til i alt 24 arrangementer.

#### *Kriterierne og formål med integrationspuljen*

Der vurderes, at ansøgningen lever op til kriterierne for udbetaling af midler fra puljen.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Ansøgningen blev godkendt.

### **Bilag**

Projektbeskrivelse Madklub med jobperspektiv 2017.pdf

Ansøgningskema - skabelon.pdf

## **Punkt 5: Tillæg 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 - 2020**

16/21392

### **Resumé**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd har drøftet retning og indhold i Beskæftigelsesplan 2017-2020 og ser følgende muligheder, som kan optimere beskæftigelsesindsatsen og få flere i arbejde:

- Øget og systematisk brug af uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering
- Flere valgmuligheder til borgerne
- Fokus på trinvis indgang til arbejdsmarkedet via småjob

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder videre med de tre indsats, som indgår som tillæg til den eksisterende beskæftigelsesplan.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at tillægget 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 – 2020 drøftes, og

at tillægget 2018 til Beskæftigelsesplanen 2017 – 2020 sendes i høring hos Koldings Arbejdsmarkedsråd.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd har drøftet retning og indhold i Beskæftigelsesplan 2017-2020 og ser følgende muligheder, som kan optimere beskæftigelsesindsatsen og få flere i arbejde:

- Øget og systematisk brug af uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering
- Flere valgmuligheder til borgerne
- Fokus på trinvis indgang til arbejdsmarkedet via småjob

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen arbejder videre med de tre indsats, som indgår som tillæg til den eksisterende beskæftigelsesplan.

### **Uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering**

Dele af arbejdsmarkedet har de seneste år været præget af en difference mellem den arbejdskraft, der efterspørges, og de kompetencer der er til rådighed. For at vende udviklingen vil vi sætte fokus på en mere systematisk brug af uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering, så arbejdsstyrken igen matcher virksomhedernes behov.

Valg af karrierevej, uddannelse og uddannelsesinstitution kan tænkes og foretages langt mere fleksibelt, end vi gør det i dag. At tage en uddannelse skal ikke nødvendigvis forstås som en traditionel samlet og specifik uddannelse. Mulighederne for at sammensætte det mest relevante uddannelsesforløb, tilpasset både virksomhedernes behov og den enkelte borgers ønsker og kvalifikationer, er mange.

Et veltilrettelagt kortere opkvalificeringsforløb er lettere at overskue end en fuld uddannelse, og kan være redskabet, der flytter ufaglærte til faglærte. For nogle borgere vil mange små skridt, i form af kortere uddannelsesmoduler, AMU-kurser, meritgivende praktikforløb og en sammensætning af udvalgte fag på forskellige fagskoler, have stor betydning for deres vej frem på arbejdsmarkedet.

Det betyder, at vi skal arbejde frem mod, at uddannelsesinstitutionernes tilbud i højere grad tilpasses borgerne og ikke omvendt.

### **Flere valgmuligheder til borgerne**

Gennem de sidste mange år har der i beskæftigelsesindsatsen været afprøvet forskellige initiativer, der skulle bringe borgere længst væk fra arbejdsmarkedet i job og uddannelse. Resultaterne har været varierende og i dag, har vi stadig en

alt for stor gruppe af aktivitetsparate borgere, som har svært ved at se sig selv på arbejdsmarkedet.

Erfaringer viser, at mere medindflydelse og ejerskab til eget ledighedsforløb styrker troen på fremtidige jobmuligheder, personlige- og faglige kompetencer. Vi vil arbejde videre i et spor, hvor borgerne får større valgfrihed, fordi vi tror, det skaber bedre effekter, og at vi derigennem kan skabe den nødvendige motivation og ejerskab.

Flere valgmuligheder og højere grad af frivillighed kan bringe andre ressourcer og kompetencer frem hos den enkelte borger, som vi måske ikke får øje på i dag. En større grad af indflydelse på de indsatser der tilbydes, skal derfor afspejles i det gennemgående ledighedsforløb, hvor egne realistiske ønsker er katalysator og motivationsfaktor for hele indsatsen.

Friere valg forpligter, og den enkelte må dermed også påtage sig et større ansvar. Borgere, der selv kan løfte og løse en opgave, skal selv tage ansvaret, mens borgere med færre ressourcer, tilbydes større grad af hjælp.

### **Småjob og praktik med ordinære timer**

I 2017 etablerede jobcentret Småjobservice. Formålet med enheden var tvedtelt – at efterkomme virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft til mindre arbejdsopgaver i afgrænsede perioder eller i få ugentlige timer og samtidig at hjælpe flere ledige ud på arbejdsmarkedet via ansættelser i kortere perioder.

Småjobservice gør det let for virksomheder, der er interesserede i at ansætte en medarbejder i en kort periode, at få hurtig rekruttering af arbejdskraft som er fleksibel og tilpasset individuelle behov nu og her.

Muligheden for at supplere en virksomhedspraktik med ordinære timer kan også være medvirkende til, at flere borgere bliver en del af arbejdsmarkedet. Virksomheden får mulighed for at prøve medarbejderens kompetencer af i en praktik og i tæt dialog med sagsbehandler og medarbejder betales løn for et antal ordinære arbejdstimer i takt med medarbejderens stigende performance.

Fra borgerens perspektiv kan udsigten til flere ordinære timer med løn være en afgørende motivationsfaktor til videreudvikling og ejerskab. Udgangspunktet vil altid være den enkeltes individuelle kompetencer, og ordningen skal give mening for både virksomhed og medarbejder.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

## Punkt 6: Forenkling af udbetaling af ydelser

16/22397

### Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde i januar 2017 blev et forslag fra Hanne Damm behandlet med ønske om at forenkle arbejdsgangen, så borgere med supplerende indkomst, hurtigere kan få deres ydelse udbetalt. På mødet i Arbejdsmarkedsudvalget i marts 2017 blev forvaltningens løsningsforslag, som indebærer brugen af eIndkomst, behandlet og godkendt.

Økonomisk Rådgivning vurderer, at brugen af eIndkomst fungerer efter hensigten. Metoden betyder, at flere borgere kan serviceres digitalt, og dermed ikke behøver at transportere sig til jobcentret med deres lønseddel. På nuværende tidspunkt kan metoden anvendes til godt en tredjedel af de borgere, som har supplerende indkomst.

Det opleves endvidere generelt, at borgerne er tilfredse med den nye metode. Dels fordi løn og supplerende ydelse udbetales på samme tidspunkt, og dels fordi de slipper for turen på jobcentret med lønsedlen.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning, og

at udvalget beslutter, at metoden fremadrettet udbredes til alle relevante målgrupper.

### Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde i januar 2017 blev et forslag fra Hanne Damm behandlet med ønske om at forenkle arbejdsgangen, så borgere med supplerende indkomst, hurtigere får deres ydelse udbetalt. Forvaltningens løsningsforslag, som indebærer brugen af eIndkomst, blev godkendt på udvalgets møde i marts 2017.

#### *Kort om brugen af eIndkomst*

eIndkomst er et samlet register, hvortil alle arbejdsgivere i Danmark indberetter medarbejderes indkomstoplysninger.

Ved at bruge oplysningerne fra eIndkomst kan den supplerende ydelse – i en række tilfælde – udbetales tidligere end ved den ellers anvendte metode, hvor borgerne skal aflevere deres lønseddel til Økonomisk Rådgivning på jobcentret.

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet i marts 2017 blev det besluttet at følge op på den nye metode i september.

#### *Opfølgning på brugen af eIndkomst*

Brugen af eIndkomst blev afprøvet første gang i januar 2017, og er anvendt lige siden.

Økonomisk Rådgivning vurderer, at metoden fungerer efter hensigten. Den giver mulighed for at servicere borgerne digitalt således, at de får udbetalt deres ydelse på samme dato, som de får løn, og samtidig slipper de for at aflevere deres lønseddel på jobcentret.

Det opleves samtidig, at borgerne er godt tilfredse med den nye metode. Når løn og supplerende ydelse udbetales på samme tidspunkt, undgår borgerne at bekymre sig om, hvornår pengene udbetales, og dermed om der er råd til husleje, mad mv. Og når borgerne ikke skal aflevere lønsedler på jobcentret, frigøres der tid og ressourcer, som fx kan bruges til at komme tilbage i job.

eIndkomst anvendes i de tilfælde, hvor det medfører, at borgerne får ydelsen hurtigere udbetalt. Det betyder, at borgere som arbejder hos små- eller mellemstore virksomheder fortsat skal aflevere deres lønseddel på jobcentret. Det skal de, fordi disse virksomheder har frist til den 10. i den følgende måned til at indberette løn.

I starten af juni var det muligt at bruge oplysninger fra eIndkomst i godt 4 ud af 10 tilfælde, mens det i midten af august var i godt 3 ud af 10 tilfælde. Der er således tendens til, at metoden kan bruges til minimum en tredjedel af de borgere,

som har supplerende indkomst. Tallene er dog et øjebliksbillede og vil naturligt variere. Bl.a. fordi antallet af borgere med supplerende indkomst varierer, og fordi metoden, som førnævnt, ikke altid er den hurtigste.

Hvis eIndkomst skal kunne bruges i flere tilfælde, så kræver det, at indberetningsfristen for små- og mellemstore virksomheder ændres, så den falder før sidste hverdag i måneden. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i marts 2017 henvendt sig til Børne- og Socialministeriet med et forslag om, at indberetningsfristen for små- og mellemstore virksomheder ensrettes med store virksomheder.

#### *Opstartskontrol og stikprøvekontrol*

Ved indførslen af brugen af eIndkomst foretog Økonomisk Rådgivning en kontrol af overensstemmelsen mellem oplysningerne fra eIndkomst og lønsedlen. Kontrollen viste, at oplysningerne generelt er overensstemmende, om end der kan forekomme små afvigelser i størrelsesordenen 20-200 kr.

Derfor er der indført en *opstartskontrol* i arbejdsgangen således, at Økonomisk Rådgivning, i forbindelse med at eIndkomst anvendes første gang, altid beder om lønsedlen. Dette gøres for at få information om borgerens lønsammensætning, samt kontrollere om der er afvigelser. Ved overensstemmelse mellem lønseddel og oplysninger fra eIndkomst beregnes supplementet fremover via eIndkomst. Er der afvigelser over 200 kr., så bedes der igen om en lønseddel i den efterfølgende måned.

Der er gennemført en stikprøvekontrol i august, som viser, at der fortsat generelt er overensstemmelse mellem oplysninger fra eIndkomst og lønsedler. Fremover gennemføres stikprøvekontrol via det faglige tilsyn.

#### *Udbredelsen af brugen af eIndkomst*

På nuværende tidspunkt anvendes eIndkomst i forbindelse med udbetaling af supplerende kontanthjælp, uddannelsesydelse, integrationsydelse, revalideringsydelse, ledighedsydelse og flekslønsydelse. Hvis anvendelsen af eIndkomst udbredes til ressourceforløbsydelse, så vurderer Økonomisk Rådgivning, at arbejdsgangen anvendes i alle relevante tilfælde.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

## Punkt 7: Status på projekt om håndholdt indsats

16/10265

### Resumé

Projektet *Håndholdt indsats på handicapområdet* er et samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Dansk Handicap Forbund (herefter DHF) med støtte fra satspuljemidlerne og ansøgningspuljen ”initiativer for personer med handicap”. Projektet er tilbudt flere kommuner.

Projektet bygger på ideen om, at eksisterende netværk mellem små og mellemstore virksomheder kan være med til at skabe flere åbninger til den voksende gruppe af borgere, der er visiteret til et fleksjob. Arbejdsmarkedsudvalgets sag om ”Deltagelse i projekt om håndholdt indsats på handicapområdet” fra den 7. september 2016 (sag nr. 9) indeholder yderligere informationer omkring indhold i og formål med projektet.

Målgruppen for projektet i Kolding Kommune er fremadrettet borgere med bevægelseshandicap.

#### *Status september 2017*

Der er igangsat opbygning af virksomhedsnetværk og afholdt workshops, ligesom der er udarbejdet kommunikationsmateriale og oprettet en Facebook-gruppe.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (14. sep. 2017)

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller

at statussen godkendes.

### Sagsfremstilling

Projekt *Håndholdt indsats på handicapområdet* et samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Dansk Handicap Forbund (herefter DHF) med støtte fra satspuljemidlerne og ansøgningspuljen ”Initiativer for personer med handicap”.

Projektet bygger på ideen om, at eksisterende netværk mellem små og mellemstore virksomheder kan være med til at skabe flere åbninger til den voksende gruppe af borgere, der er visiteret til et fleksjob. Projektet har derfor fokus på at medvirke til at sikre et endnu bedre samarbejde med virksomhederne for at fastholde de borgere, der allerede er i arbejde, men som rammes af sygdom eller handicap. Se evt. Arbejdsmarkedsudvalgets sag om ”Deltagelse i projekt om håndholdt indsats på handicapområdet” fra den 7. september 2016 (sag nr. 9) for yderligere informationer omkring indhold i projektet.

#### *Status september 2017*

Der er udvalgt og uddannet to jobkonsulenter (én fra Jobigen samt én fra Fleksjobrådgivergruppen) til projektet.

Der er i samarbejde med DHF:

- Udarbejdet materiale til virksomhederne og borgerne,
- Oprettet en Facebook-gruppe,
- Afholdt workshop med Sygehus Lillebælt,
- Planlagt yderligere to workshops i henholdsvis september og oktober 2017.

Projektlederen fra DHF samt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens virksomhedskonsulenter har sammen eller hver for sig haft personlig kontakt til 20 virksomheder i Kolding-området, og er blevet budt indenfor i virksomhedernes netværk. Disse netværk/virksomheder vil blive inviteret til workshops i september og oktober 2017.

Derudover skal virksomhedskonsulenterne på besøg ved to erhvervsnetværk – Birkemosenetværket og Erhvervsgruppen – for at præsentere projektet. De deltagende virksomheder vil blive inviteret til workshoppen den 3. oktober 2017.

Den 17. august 2017 blev der afholdt workshop på Sygehus Lillebælt i Kolding med 13 ledere fra forskellige sygehuse. Her var der repræsenteret forskellige fagområder inden for eksempelvis køkken/kantine, portør/rengøring samt

administration og teknik.

På workshoppen blev det afklaret, at Sygehus Lillebælt gerne vil deltage i projektet med DHF samt være behjælpelig med at afprøve og ansætte mennesker med et handicap. Der skal nu udarbejdes en samarbejdsaftale.

Den 21. september 2017 afholdes workshop med Slotsøbadet og deres netværksgruppe for at få afklaret mulighederne for disse virksomheders deltagelse i projektet.

Den 3. oktober 2017 afholdes workshop med omkring 40 virksomheder. Ønsket er, at skabe ca. fire klynger (virksomhedernes eksisterende netværk samles i klynger i projektet) i Kolding Kommune, Kolding Storcenter, Christiansfeld og Vamdrup. Virksomhedskonsulenterne er pt. ved at invitere interesserede virksomheder til denne workshop.

Nedenstående case illustrerer, hvordan et forløb kan se ud, og hvilken betydning samarbejdet kan have for henholdsvis borger og arbejdsplads.

#### *Case – borgersiden*

Marianne<sup>[1]</sup> er 25 år, og har haft sklerose i flere år på et niveau, hvor hun har en personlig hjælper i alle døgnets timer.

Dette til trods har Marianne gennemført først en naturfaglig studentereksamen og efterfølgende en professionsbachelorgrad som Multimediedesigner. Samtidig er Marianne - trods sit handicap - en aktiv ung dame, der blandt andet har arbejdet som frivillig i Muskelsvindsfonden.

Marianne har, på grund af sit handicap, haft svært ved at finde en praktik eller et job, hvor hun kan udnytte sin uddannelse og de kompetencer, som hun har opnået.

I et samarbejde mellem Marianne, hendes sagsbehandler samt en af virksomhedskonsulenterne fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er det lykkedes at finde en praktik til Marianne i firmaet AB A/S, som efterfølgende er blevet til et løntilskud.

Marianne er ansat som web-udvikler, det vil sige hun udvikler og servicerer hjemmesider for virksomhedens kunder, lige som hun er en aktiv deltager i bemanning af virksomhedens hotline.

Mariannes handicap har med andre ord ingen indflydelse på de opgaver, som hun løser for virksomheden, og meget tyder på, at hun er godt på vej mod et fast ordinært arbejde.

#### *Case – fra virksomhedssiden*

Virksomheden AB A/S arbejder blandt andet med komplicerede programmeringsopgaver.

AB A/S' ejer var ikke i tvivl, da beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens virksomhedsmentorer kontaktede ham – AB A/S ville gerne give Marianne en mulighed for fast arbejde.

For at Marianne kunne være på arbejdspladsen, var det nødvendigt med mindre justeringer i bygningsforholdene, således adgangen blev mere brugervenlig for en kørestolsbruger.

Næste status på projektet kan forventes i foråret 2018.

---

<sup>[1]</sup> Borgerens og virksomhedens navne er opdigtede.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt med den bemærkning, at sagen sendes til orientering i handicaprådet.

## **Punkt 8: Ét sammenhængende forløb for borgere med hjernerystelse**

17/14334

### **Resumé**

Beskæftigelses- og Integrationsafdelingen ønsker at indgå i et samarbejde med CSV Kolding om etablering af et pilotprojekt med henblik på at forbedre situationen for borgere på sygedagpenge eller kontanthjælp med længerevarende følgevirkninger efter hjernerystelse (PCS).

Ideen og ønsket er at skabe et særligt tilbud til PCS-borgere, idet det vurderes, at hvis vi kan lykkes, så vil det mærkbart have indflydelse på målgruppens tilbagevende til job eller uddannelse.

CSV Kolding ansøger om midler til pilotprojektet. Det forventes at koste samlet godt 270.000 for 15 borgere.

Der ansøges om 100.000 kr. fra Koldings Arbejdsmarkedsråd, mens de resterende godt 170.000 kr. vil kunne findes under Arbejdsmarkedsudvalgets eksisterende budget.

CSV finansierer derudover selv udgifterne til undervisning og administration af projektet.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget og Koldings Arbejdsmarkedsråd (14. sep. 2017)

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at projektet drøftes, og

at pengene til projektet bevilges som foreslået.

### **Sagsfremstilling**

Mange mennesker får hjernerystelse i løbet af livet. For de fleste mennesker forsvinder generne efter kort tid, men for cirka 10 – 15 procent vil der opstå gener af længerevarende karakter.

Hjernerystelse er kendetegnet ved, at dele af hjernens funktioner i større eller mindre grad midlertidigt kobler fra. Det er individuelt, hvornår hjernen igen er stabiliseret og på normalt funktionsniveau. Som regel får man umiddelbart hovedpine, kvalme, opkast, ligesom man i perioden efter en hjernerystelse kan opleve koncentrationsbesvær, usædvanlig træthed, synsforstyrrelser, svimmelhed samt lys- og lydoverfølsomhed.

Nogle oplever symptomerne kan være længerevarende i mindre eller sværere grad. Nogle er sygemeldt i kort tid, mens andre kan være sygemeldt i op til flere år. For nogle bliver senfølgerne så alvorlige og invaliderende, at deres forløb bliver meget langstrakt og kan ende med ressourceforløb eller førtidspension. De vedvarende symptomer efter en hjernerystelse kaldes også Post Commotionelt Syndrom (PCS).

Borgere med PCS skal ofte lære at gøre tingene på en ny og mere hensigtsmæssig måde, ligesom de skal blive bedre til at prioritere og sætte grænser. Når man indser, at man er ramt af en funktionsnedsættelse, oplever man samtidig at måtte give afkald på ens gamle liv, og for mange kan det medføre en tilstand af tristhed, modløshed samt følelsen af at være fanget i en situation, man ikke kan slippe ud af. De store omvæltninger i livet, kan for nogle på sigt medføre depression eller angst, og hvis der ikke iværksættes en relevant og hurtig indsats, er der risiko for, at arbejdsevnen er eller vil blive truet. Ydermere er der også risiko for, at følgerne ikke kun påvirke borgeren, men hele familien.

Kolding Kommune har i dag forskellige enkeltstående tilbud til PCS-borgere, blandt andet har kommunen gennem mange år har haft et samarbejde med CSV Kolding, men der eksisterer ikke ét samlet koordineret tilbud, hvor borgerne kan få rådgivning og undervisning til at håndtere symptomerne og den nye livssituation – ét og samme sted.

Det er ensbetydende med, at denne gruppe af PCS-borgere oftest bliver sendt rundt i systemet til forskellige tilbud. Der er en del arbejdsgange og fagligheder, der skal involveres før en henvisning til eksempelvis en synsprøve kan gennemføres, og det kan virke forvirrende og stressende for borgeren.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen har i samarbejde med CSV Kolding set på mulighederne for at forbedre situationen for målgruppen. Ideen og ønsket har været at skabe et særligt tilbud til PCS-borgere, idet det vurderes, at hvis

vi kan lykkes, så vil det mærkbart have indflydelse på målgruppens tilbagevende til job eller uddannelse.

#### *Projektbeskrivelse*

Målgruppen for pilotprojektet er borgere på sygedagpenge eller kontanthjælp med langvarige følgevirkning efter en hjernerystelse, og målet med projektet er at udvikle et tilbud, der giver borgeren mulighed for en hurtigere at vende tilbage til job eller uddannelse, men ikke mindst en bedre livskvalitet. Dette forsøges sikret via en speciel, individualiseret tilrettelagt indsats med en empowerment-orienteret tilgang.

Ideen er, at et tættere samarbejdet mellem neuropsykologerne, synskonsulenterne, undervisere på CSV m.fl. vil gøre det lettere for målgruppen at komme hurtigere i gang.

Samtidig vil der være fokus på at skabe og fastholde en tæt dialog med de pårørende.

Tanken er, at projektet skal afprøves og udvikles i løbet af de næste 1-2 år, og målet er, at tilgangen kan forankres i fremtiden som et fast tilbud til målgruppen, som Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan benytte sig af.

#### *Økonomi*

CSV Kolding har vurderet, at det intensive forløb vil koste godt 18.000 kr. pr. borger under forudsætning af 15 deltagere. Den samlede udgift til pilotprojektet forventes således at blive på godt 270.000.

Herudover vil CSV Kolding have en egenfinansiering på udgifterne til undervisning og administration af projektet.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen foreslår, at der ansøges om 100.000 kr. fra Koldings Arbejdsmarkedsråd, og at de resterende 170.000 kr. findes under Arbejdsmarkedsudvalgets eksisterende budget.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

## Punkt 9: Tilbud til borgere med psykiske udfordringer

17/11986

### Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde i februar 2017 behandlede de tilbud til psykisk sårbare ledige og besluttede, at forvaltningen blev pålagt at udarbejde en kortlægning af eksisterende tilbud, og tilbud til den gruppe borgere, der evt. ikke er dækket.

### Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

### Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter tilbudsviften til målgruppen af borgere med psykiske udfordringer, og

at udvalget godkender, at tilbudsviften til målgruppen er dækkende.

### Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde i februar 2017 behandlede de tilbud til psykisk sårbare ledige og besluttede, at forvaltningen blev pålagt at udarbejde en kortlægning af eksisterende tilbud, og tilbud til den gruppe borgere, der evt. ikke er dækket.

Drøftelsen af netop disse tilbud har sammenhæng med den drøftelse af den samlede mængde tilbud til kontanthjælpsmodtagere, som dagsordenspunktet ”retningen i indsatser til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere” omhandler.

I forhold til at håndtere psykiske udfordringer, som kan være meget forskellige, er der i Kolding Kommune en række indsatser. I indhold er de forskellige, fordi det skal rumme, at de udfordringer, borgeren står med, også er forskellige. Der er over de sidste år kommet flere tilbud som borgeren kan deltage i, så paletten af muligheder for at lære at mestre de mentale udfordringer, de har, er udvidet.

- Projekt revanche (1 + 2)
  - Støtte borgeren i at udvikle kompetencer og ressourcer
  
- Job og Aktiv
  - Gennem forløb i Sund på tværs arbejdes tværfagligt med at reducere depression og stress. Herudover arbejdes med Mindfulness. I nogle tilfælde kombineret med motion, hvor det vurderes at være gavnligt.
  
- Socialøkonomiske virksomheder og småjobs
  - Virksomhedsrettede forløb i omgivelser der tager hensyn til de behov borgeren har, og med de ressourcer der er på et givet tidspunkt.
  
- Terapihaven
  - Bruges til mindfulnesshold
  
- Jobigen
  - Værkstedspraktikker med støtte fra sociale mentorer

Hertil kommer, at der for nuværende arbejdes på at etablere følgende indsatser til målgruppen.

- Kultur i arbejde (mangler afklaring omkring finansiering)

- Gennem kulturelle aktiviteter arbejdes med psykiske udfordringer
- Bondegård
  - Der arbejdes fortsat på en bondegårdsløsning, som vil have fokus på det praktiske arbejde i naturen som stress og angstreducerende

Som ovenstående gennemgang viser, er der over de seneste år truffet beslutninger, som har betydet en udvidelse af både antallet af tilbud og bredden i tilbuddene. Det vurderes på den baggrund, at der, for nuværende, er de rette og tilstrækkelige tilbud til målgruppen.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt med den tilføjelse at gratis psykologhjælp inddrages samt, at forvaltningen pålægges at udarbejde forslag til udvidelse af screeningsværktøjet (WHO5), som brugt i projekt Sund på Tværs, til en bredere gruppe af borgere.

# Punkt 10: Retningen i indsatser til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere

17/11986

## Resumé

På møde i Arbejdsmarkedsudvalget d. 23. august 2017 blev udvalget præsenteret for en analyse af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere - med baggrund i budgettet for 2017, en analyse foretaget af Mploy samt en screening af de nuværende sager.

I denne sag redegøres for de tilbud, og det fokus der er i indsatsen for de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at forvaltningen justerer og målretter egne tilbud, jævnfør retningen fra MPLOY rapporten med en virksomhedsvendt tilgang, differentiering i indsatsen og et jobfokus, og som også ligger i forlængelse af de politisk vedtagne pejlemærker for forvaltningen,

at forvaltningen arbejder med en indsats, hvor både borgerens egen tro på sig selv og vores tro på borgeren er centralt i tilgangen, hvilket blandt andet kan ske gennem inddragelse af borgeren i beslutninger, og

at der konkret arbejdes videre med en indsats omkring sygdomsforståelse.

## Sagsfremstilling

### *Målretning af indsatser*

Der er foretaget en analyse af aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, med udgangspunkt i budgetdrøftelser for 2017, en analyse foretaget af Mploy samt en screening af de nuværende sager.

På baggrund af ovenstående analyser og de pejlemærker, der er politisk vedtaget for forvaltningen, har det resulteret i, at der er foretaget en administrativ tilpasning og justering af fokus og indsats i forhold til borgerne.

Formålet med tilpasningen og justeringen har været, at matche de behov og udfordringer borgeren har, med de indsatser der giver bedst effekt i forhold til at få vedkommende videre mod job og uddannelse. Samtidig har formålet været at skærpe fokus på de elementer, der vurderes at skabe de bedste forløb med borgerne.

Med henblik på at identificere behov og muligheder for borgerne i målgruppen er der foretaget en omfattende screening af alle sager.

Screeningen viste, at ca. 20 % af de aktivitetsparate borgere er relativt tæt på arbejdsmarkedet og bør med den rette indsats kunne bringes i arbejde eller uddannelse. Ca. 80 % af borgerne har behov for en bredere og mere tværfaglig indsats, før de er umiddelbart klar til job og uddannelse.

Et andet resultat af screeningen var, at der er borgere, som har været gennem en aktiv indsats, og har lært at håndtere både fysiske og psykiske udfordringer og således er motiveret for arbejde. Omvendt er der mange borgere, som både har psykiske og fysiske udfordringer, nogle gange kombineret med misbrug. Udfordringer der endnu ikke håndteres i så tilstrækkelig grad, at de ser sig selv i arbejde eller uddannelse.

Som bilag til denne sag er vedlagt en oversigt over de indsatser der i dag tilbydes aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Ligeledes fremgår det af oversigten, hvilke indsatser vi målretter de grupper, der vurderes tættest på, tæt på og længere væk fra arbejdsmarkedet. Bilaget viser at indsatserne målrettes de forskellige behov og muligheder, der er hos den enkelte borger, således at det rette fokus sikres i den enkelte sag.

### *Nye tiltag på området*

Screeningen viste, at det for nogle borgere ville være gavnligt, hvis der kunne arbejdes med en indsats omkring sygdomsforståelse. For nogle borgere opleves ømhed efter eksempelvis træning som problematisk, og derfor kan det for nogle tolkes som et signal om at træning ikke er sundt for kroppen.

Her er det en mulighed at få mere bevidsthed omkring hvornår smerte kommer fordi træning ikke er det rigtige for dem, og hvornår kroppen blot er øm, fordi der trænes muskler, som ikke så ofte kommer i brug.

Det skal understreges, at tilgangen i indsatser og samtaler bygges på en styrket borgerkontakt, det hjertelige jobcenter og et tværgående samarbejde mellem afdelinger og forvaltninger. Den hjertelige tilgang og troen på borgeren, viser sig i de seneste undersøgelser, at være et helt afgørende parameter i beskæftigelsesindsatsen for aktivitetsparate (KORA). Det er vigtigt at borgeren selv tror på mulighederne for at komme i job og uddannelse, og det er vigtigt, at vi også tror på det. Forvaltningen vil gerne arbejde videre med, hvorledes dette element indarbejdes endnu mere, end det er i dag.

## **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

CaseNo17-11986\_Oversigt indsatser - august 2017\_DocNo167817-17\_v1.pdf

# Punkt 11: Revision af Serviceloven

17/13361

## Resumé

Den 1. januar 2018 træder en række ændringer af Serviceloven i kraft.

Servicelovens formålsbestemmelse ændres, og der skal fremadrettet være et langt større fokus på ”ansvar for eget liv” samt udviklingsmuligheder og rehabilitering. Der indføres bl.a. forskellige muligheder for at yde midlertidig hjælp/støtte samt adgang til forebyggelse i langt højere grad. Der skabes fokus på en helhedsorienteret sagsbehandling.

Der skal på den baggrund udarbejdes et oplæg til tids- og handleplan for udmøntningen af de nye og ændrede bestemmelser i Serviceloven.

## Sagen behandles i

Social- og Sundhedsudvalget.

## Forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at orienteringen om ændringerne af Serviceloven tages til efterretning,

at politisk relevante ændringer i forhold til serviceniveau løbende forelægges udvalget til godkendelse.

## Nyt forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter orienteringen og tager den til efterretning, og

at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Senior- og Socialforvaltningen udarbejder et fælles oplæg, som drøftes på fællesmødet mellem Arbejdsmarkedsudvalget og Social- og Sundhedsudvalget.

## Sagsfremstilling

Den 1. januar 2018 træder en række ændringer af Serviceloven i kraft.

Hovedelementerne i ændringerne er:

### *Ændring af Servicelovens formålsbestemmelser*

Servicelovens formålsbestemmelser udvides til at fokusere på en helhedsorienteret og sammenhængende indsats også i forhold til beskæftigelse og uddannelse. Servicelovens voksenbestemmelser skal i højere grad medvirke til at understøtte den enkeltes mulighed for uddannelse og beskæftigelse med henblik på selvforsørgelse. I dag ydes sjældent hjælp efter Servicelovens voksenbestemmelser, hvis borgeren er tilknyttet en beskæftigelsesindsats. Når borgeren kan være i beskæftigelsesindsats vurderes det ofte, at funktionsniveauet er for højt til at give hjælp efter serviceloven. Fremadrettet lægger de nye bestemmelser op til, at der skal samarbejdes med beskæftigelsesområdet om en sammenhængende indsats. Det kan betyde, at der skal bevilges praktisk hjælp eller hjemmevejledning som forudsætning for beskæftigelsesindsatsen, som kan betyde en udvidelse af målgrupperne for servicelovens §§ 83 og 85.

### *Tidlig forebyggende indsats*

I Serviceloven indføres nye paragraffer (§ 82a-d), der giver mulighed for at tilbyde forebyggende gruppebaserede tilbud eller midlertidige individuelle tilbud. Formålet er tidlig forebyggende indsats. Tilbuddene kan etableres i samarbejde med frivillige sociale organisationer. Der er tale om *kan*-bestemmelser og en bred bestemmelse, som supplerer rehabiliteringsforløb efter § 83a.

### *Regelforenkling og afbureaukratisering*

Der bliver mulighed for at bevillige midlertidige hjælpemidler og forbrugsgoder, og der skabes adgang til en forenklet sagsbehandling vedrørende hjælpemidler og forbrugsgoder. Hithit har det været en betingelse for bevilling af hjælpemidler at funktionsnedsættelsen er varig. Fra 1. januar 2018 *kan* der bevilges hjælpemidler til personer med midlertidig funktionsnedsættelse. Der skal være tale om naturaliebevilling uden egenbetaling. Dette vil som udgangspunkt betyde en udvidelse af målgruppen for §§ 112 og 113. Kommunen *kan* endvidere beslutte at forenkle sagsbehandlingen ved at indføre tro- og loveerklæringer.

Sociale akuttilbud kan etableres. Der etableres hjemmel for kommunerne til at kunne oprette og drive sociale akuttilbud som led i kommunernes indsats over for borgere med en psykisk lidelse.

Merudgiftsberegningen ændres på ny. Der indføres standardbeløb og Kommunalbestyrelsen skal senest den 1. januar 2019 have genberegnet alle sager om merudgiftsydelser, hvor der udbetales tilskud efter de hidtil gældende regler. Pr. juli 2017 har Handicaprådgivningen ca. 95 merudgiftssager jf. Servicelovens § 100.

Der skabes regler om godkendelse, bagateludbetaling og arbejdstidsregler ift. firmaer, der kører BPA ordninger.

Der indføres en varslingsperiode på 14 uger for særlige afgørelser om fratagelse eller nedsættelse af hjælp efter Serviceloven. Dette gælder for særligt indgribende tilbud som hjælperordninger, biler, særlige tilbud til børn og tabt arbejdsfortjeneste. Ankestyrelsen bliver som udgangspunkt forpligtet til at behandle sagen indenfor den udmeldte varslingsperiode. Ankestyrelsens sagsbehandlingstider skærpes dermed.

Der indføres klageadgang til Ankestyrelsen over tilbudslederens afgørelse om afslag på henholdsvis optagelse i tilbud efter Servicelovens §§ 109 (kvindekrisecentre) og 110 (forsorgshjem) og afgørelser om udskrivning herfra.

Der henvises til notat med mere fyldestgørende beskrivelse af de nye/ændrede bestemmelser i Serviceloven.

### **Beslutning Social- og Sundhedsudvalget den 16-08-2017**

Social- og Sundhedsudvalget besluttede at oversende sagen til Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på afholdelse af et fællesmøde i forbindelse med implementeringen af de nye bestemmelser i Serviceloven.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt med den bemærkning at der udarbejdes et fælles oplæg til fremsendelse til Socialudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Bilag**

Notat revision af Serviceloven.pdf

## **Punkt 12: Lukket: Anmodning om bemyndigelse**

17/10814

## **Punkt 13: Henvendelse fra Lis Ravn Ebbesen (SF) om flygtninges beskæftigelse i sommerferien**

17/15370

### **Resumé**

Medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, Lis Ravn Ebbesen (SF) har den 31. august 2017 henvendt sig for at få et punkt på dagsorden.

SF ønsker undersøgt, hvordan lovens krav til flygtninges beskæftigelse i sommerferien kan overholdes, samtidig med at børnene gives tid sammen med deres forældre.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter henvendelsen.

### **Sagsfremstilling**

Medlem af Arbejdsmarkedsudvalget, Lis Ravn Ebbesen (SF) har den 31. august 2017 henvendt sig for at få et punkt på dagsorden.

SF ønsker undersøgt, hvordan lovens krav til flygtninges beskæftigelse i sommerferien kan overholdes, samtidig med at børnene gives tid sammen med deres forældre.

”SF ønsker undersøgt, hvordan vi stadig kan overholde lovens krav til flygtninges beskæftigelse i sommerferien, men samtidig give børnene tid sammen med deres forældre – og et break fra SFO. Der kan tænkes i alternative beskæftigelsesformer som lejrophold eller pligt til at møde i legeparken, alternativt reducerede mødedage. SF er bekendt med, at andre kommuner har et program, der er reduceret til 1-2 mødedage om ugen, fx med fællesspisning, biobesøg eller andet. Økonomi til alternativ beskæftigelse kan evt. findes i sparede sprogskolesressourcer.”

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Udvalget pålægger forvaltningen til kommende møde, at udarbejde oversigt over feriemuligheder mm for kontanthjælpsmodtagere herunder også flygtninge.

# Punkt 14: Kommunikation fra møder i Arbejdsmarkedsudvalget

17/13639

## Resumé

Økonomiudvalget har på mødet den 19. juni 2017 besluttet, at de stående udvalg i perioden fra den 1. august 2017 og frem til kommunalvalget på udvalgmøderne beslutter, hvad der skal kommunikeres.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter og beslutter, hvilke sager der kommunikeres med bistand fra forvaltningen.

## Sagsfremstilling

Økonomiudvalget behandlede den 19. juni 2017 en sag vedr. ”Rammer for politisk betjening - valg 2017. (sag nr. 11).

Af sagen fremgår følgende:

*Det gælder generelt, at den støtte, forvaltningen kan yde politikerne i form af både oplysninger, bistand, udgiftsgodtgørelse og støtte, skal være nært knyttet til det kommunale hverv. Der kan således ikke fra kommunens side ydes bistand, godtgørelse eller støtte til f.eks. private eller partipolitiske aktiviteter.*

*Der er vedhæftet et forslag til rammer for politisk betjening i forbindelse med kommunalvalget 2017. Følgende fremgår heraf:*

*”Kommunikation:*

*I perioden fra den 1. august 2017 og frem til kommunalvalget er det udvalgene, der på udvalgmøderne beslutter, hvad der skal kommunikeres.*

*I perioden fra den 21. oktober 2017, og indtil der er indgået en konstitueringsaftale, kommunikeres ikke fra kommunen med politiske citater og deltagelse. Dette gælder for hele kommunen og for alle kommunikationsprodukter som pressemeddelelser, indlæg, foto/video og øvrig kommunikationsassistance etc. Der vil naturligvis blive kommunikeret om den daglige drift i det omfang, det er nødvendigt. Her vil administrationen/forvaltningerne stå som afsendere.*

*Taleoplæg:*

*Der udarbejdes på sædvanlig vis taleoplæg til de byrådsmedlemmer, der har behov for dette til varetagelsen af deres kommunale hverv. Det betyder, at borgmesteren/stedfortræderen for borgmesteren betjenes af kommunikationsafdelingen, mens udvalgsformænd betjenes af fagforvaltningerne.*

*Foto og logo:*

*Kommunens fotos må anvendes af kandidater, hvis kommunen har gjort dem offentligt tilgængelige på kommunens hjemmeside eller sociale medier, og hvis kommunen ikke herved pålægges en udgift. Kandidater må ikke anvende kommunens logo i deres eget valgmateriale, f.eks. valgplakater og valgfoldere.*

*Spørgetid*

*I henhold til punkt 7 i Reglement for skriftlig spørgetidsordning (vedtaget i Byrådet den 10. december 2007) bortfalder spørgetiden i en periode af 4 måneder forud for kommunalvalget.*

*Afholdelse af informationsmøder for kandidater*

*Der afholdes den 19. juni 2017 på KUC en informationsaften for potentielle kandidater til kommunalvalget. Der gives en introduktion til kommunens arbejde, opgaver og vilkår.*

*Der er desuden mulighed for at afholde individuelle informationsmøder for et partis potentielle kandidater i de enkelte forvaltninger.*

*Uddeling af valgmateriale på kommunens institutioner*

*Der må ikke uddeles valgmateriale eller valgrelaterede effekter (f.eks. balloner, rundstykker og slik) i kommunens bygninger og ved indgangene til kommunens enheder. Valgplakater ophænges i overensstemmelse med reglerne herom i lov om offentlige veje og lov om private fællesveje (link til loven: <https://www.retsinformation.dk/eli/ft/201013L00120>)”*

Økonomiudvalget godkendte rammerne for den politiske betjening – dog med en bemærkning om, at der under afsnittet kommunikation ikke ønskes den nævnte skærpelse fra den 21. oktober 2017.

Der er således lagt op til, at udvalgene i perioden fra den 1. august 2017 og frem til kommunalvalget på udvalgsmøderne beslutter, hvilke sager der kommunikeres med bistand fra forvaltningen.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Udvalget besluttede, at delegationen til formanden fastholdes, og udvalget orienteres, såfremt der udsendes pressemeddelelser.

## **Punkt 15: Orientering fra formanden**

16/21260

### **Resumé**

Orientering fra formanden.

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

## **Punkt 16: Orientering fra forvaltningen**

16/21268

### **Resumé**

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

### **Sagen behandles i**

Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Forslag**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren orienterede om:

- Afgørelse fra Ankestyrelsen vedr. krav til påklædning

## **Punkt 17: Deltagelse i aktiviteter - september**

14/8370

### **Resumé**

Deltagelse i kommunale 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 kommunale hverv.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Godkendt.

### **Bilag**

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i aktiviteter 2017

# Punkt 18: Tillæg, Satsler for IGU-elever i Kolding Kommune

17/11774

## Resumé

Borgmester Jørn Pedersen (V), har ønsket, der bliver rejst en sag i Arbejdsmarkedsudvalget om prioriteringen af de afsatte midler til IGU fra budget 2017, så det kan afklares, hvordan Kolding Kommune kan lykkes med at få flere elever til at gå i gang med en IGU-uddannelse.

Tilsvarende har medlem af Byrådet, Benny Dall (EL), sendt en mail på vegne af Enhedslisten og Socialdemokratiets byrådsgrupper til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med anmodning om, at der optages et punkt på Arbejdsmarkedsudvalgets dagsorden om aflønningen af IGU-elever i Kolding Kommune.

Der skitseres to forskellige økonomiske modeller for, hvordan den afsatte pulje fra budgetforhandlingerne 2017 på 2 mio. kr. kan benyttes i forhold til antal og forløb af IGU-elever.

## Tilføjelse til resumé

Byrådet besluttede d. 28. august 2017 at oversende sagen til Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på fornyet behandling efter indhentelse af flere oplysninger. Forvaltningen har indarbejdet yderligere oplysninger, som kan læses under ”tilføjelse til sagsfremstilling”.

## Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

## Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter henvendelsen, og

at udvalget beslutter, hvordan midlerne skal prioriteres.

## Nyt forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter sagen med de nye indkomne oplysninger og træffer beslutning om det årlige antal IGU-forløb, der skal etableres inden for puljen.

## Sagsfremstilling

Borgmester Jørn Pedersen (V), har ønsket, at der bliver rejst en sag i Arbejdsmarkedsudvalget om prioriteringen af de afsatte midler til IGU fra budget 2017, så det kan afklares, hvordan Kolding Kommune kan lykkes med at få flere elever til at gå i gang med en IGU-uddannelse.

Tilsvarende har medlem af Byrådet, Benny Dall (EL), sendt en mail på vegne af Enhedslisten og Socialdemokratiets byrådsgrupper til Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen med anmodning om, at der optages et punkt på Arbejdsmarkedsudvalgets dagsorden om aflønningen af IGU-elever i Kolding Kommune.

*”Forslag til Arbejdsmarkedsudvalget.*

*Under budgetforhandlingerne for budget 2017 fik Socialdemokratiet og Enhedslisten afsat en pulje til ansættelse af 20 herboende flygtninge i IGU (Integration Grund Uddannelse).*

*Det viser sig efterfølgende at lønsatsen for kommunale ansættelser i IGU, jf. trepartsaftale, udgør 7.976 kr. om måneden. Et niveau der har vist sig at være for lavt til at gøre IGU tilbud attraktive, især for unge forsørgere.*

*Den afsatte pulje på 2 mio. kroner rummer mulighed for at hæve lønnen til 10.250 kr. om måneden, svarende til lønniveauet indenfor Dansk Industri.*

*Socialdemokratiet og Enhedslisten foreslår derfor:*

- At Kolding Kommune fastlægger et lønniveau for IGU elever, svarende til niveauet indenfor Dansk Industri, pt. 10.250 kr. om måneden.*
- At ændringen sker med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2017”*

I det nedenstående skitseres to forskellige økonomiske modeller for, hvordan den afsatte pulje fra budgetforhandlingerne 2017 på 2 mio. kr. kan benyttes i forhold til antal og forløb af IGU-elever.

Modellerne skitserer, hvordan man enten kan give eleverne en højere løn eller udvide antallet af IGU forløb.

#### *En løn til IGU-elever svarende til praktikanter hos Dansk Industri*

Den af KL aftalte lønsats udgør pr. 1. oktober 2016 7.976 kr. pr. måned. Til sammenligning giver 3F's overenskomst med Dansk Industri inden for transport og lager en minimumspraktikløn til IGU praktikanter på 10.250 kr. pr. måned.

Lønudgiften ved den fastlagte lønsats på 7.976 kr. til 20 IGU praktikanter ansat ved Kolding Kommune er 1,550 mio. kr. Som eksempel vil en lønsats på 10.250 kr. til de 20 IGU praktikanter i Kolding Kommune give en lønudgift på 1,990 mio. kr., hvilket stadig er inden for det afsatte budget på 2 mio. kr.

#### *Flere IGU forløb i Kolding Kommune*

En anden model er at fastholde det aftalte lønniveau, og herved give mulighed for at få mere end 20 IGU forløb inden for det afsatte budget på 2 mio. kr. Hvis lønniveauet fastholdes på 8.000 kr. pr. måned, er det muligt at oprette yderligere 5 IGU forløb, så der i alt løbende vil være 25 IGU praktikanter i Kolding Kommune.

Forvaltningen har undersøgt ved HR-afdelingen, om det vil danne præcedens, hvis man vælger at give IGU-elever en højere løn. Dette er ikke tilfældet.

### **Tilføjelse til sagsfremstilling**

På baggrund af Byrådets beslutning d. 28. august 2017 om at oversende sagen til Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på fornyet behandling efter indhentelse af flere oplysninger, har forvaltningen undersøgt sagen yderligere.

I den forbindelse har forvaltningen været i kontakt med Kolding Kommunes HR-afdeling, KL, HK Sydjylland og FOA's afdeling i Kolding, og der er nedstående tilføjelser til sagsfremstillingen.

I gennemgangen belyses disse emner:

1. *Baggrund for IGU*
2. *Hvad indeholder en IGU*
3. *Støtte og arbejdsredskaber ved IGU-forløb*
4. *Løn og ansættelsesforhold for IGU-elever*
5. *Mulighed for lokal løndannelse for kommunale IGU-elever*
6. *Løndannelse og karakteristika for IGU-elever i Kolding Kommune*
7. *Løndannelse for IGU-elever i øvrige kommuner*
8. *Behandling i MED-systemet i Kolding Kommune*
9. *Private og offentlige arbejdspladser*
10. *Beregning på årlige antal IGU-forløb*

#### *1. Baggrunden for IGU*

Som en del af trepartsaftalen fra 2016 blev aftalen om integrationsuddannelsen (IGU) vedtaget. Den trådte i kraft 1. juli 2016.

"Integrationsgrunduddannelsen indebærer en 3-årig forsøgsordning, og skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked. Forslaget bygger på de eksisterende overenskomster og satserne for den 2-årige erhvervsgrunduddannelse".

(Kilde: "Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration – "Effektive veje til det ordinære arbejdsmarked – ny integrationsgrunduddannelse")

Målgruppen for IGU-forløb er personer mellem 18 og 40 år, som er under integrationsloven.

#### *2. Hvad indeholder en IGU*

En IGU-ansættelse er et 2 årigt forløb med uddannelse og arbejde. Den omfatter ansættelse i en lønnet praktikstilling på en virksomhed og skoleundervisning. I skoleperioden ydes der en uddannelsesgodtgørelse. En IGU skal fungere som adgang til at gå i gang med en ordinær ansættelse eller skabe grundlag for at fortsætte i en erhvervsrettet uddannelse.

#### *3. Støtte og arbejdsredskaber ved IGU-forløb*

Alle integrationsborgere, der er ansat i ordinær beskæftigelse eller er i gang med en erhvervsuddannelse eller eks. IGU, har mulighed for forskellige former for hjælp og støtte. Der kan ydes støtte ved problemer med sprog, kultur og adfærd.

Det kan være arbejdspladskultur, arbejdsidentitet eller manglende daglig progression. Det er ofte en sproglærer eller en jobkonsulent, der yder denne mentorstøtte til borger, virksomhed eller uddannelsessted.

Der er desuden mulighed for at frikøbe en medarbejder på arbejdspladsen/uddannelsesstedet, som kan fungere som mentor for borgeren i hverdagen. I forhold til arbejdsredskaber gælder de samme regler for borgere i gang med en IGU som for alle andre.

#### 4. Løn og ansættelsesforhold for IGU-elever

”IGU indskrives i lovgivningen og kræver ikke yderligere implementering i kollektive overenskomster, idet lønsatserne er aftalt til de til enhver tid gældende EGU-/elevsatser på de pågældende overenskomstområder, og øvrige ansættelsesvilkår er omfattet af de respektive kollektive aftaler, der allerede gælder”.

(Kilde: ”Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration – ”Effektive veje til det ordinære arbejdsmarked – ny integrationsgrunduddannelse” – pkt. 22)

For IGU-elever ansat på det kommunale område, aflønnes eleven under praktikaftalen med den lønsats, der fremgår af aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om EGU-elever. Pr. 1. oktober 2016 udgør satsen 7.976 kr. pr. måned<sup>[1]</sup>. Eftersom IGU-eleven er omfattet af den overenskomst, der gælder for det pågældende område, følger vedkommende også de arbejdstidsregler, regler for ulempegodtgørelse, overarbejde, ATP-satser, pensionsbestemmelser og opsigelsesbestemmelser, der gælder for det pågældende område samt de generelle aftaler.

Forvaltningen har været i dialog med KL for at afklare muligheden for, at IGU-elever kan indplaceres efter en elevløn, der er højere end EGU satsen, eller om alle IGU-elever er omfattet af KL og Forhandlings-fællesskabets aftale om EGU-satsen – uagtet hvad andre overenskomster indeholder.

Fra KL kom nedenstående svar:

”Forhandlingsfællesskabets aftaler med KL dækker alle de overenskomster, hvor b-sidens parter er med i forhandlingsfællesskabet; det gælder fx aftalerne om den generelle lønudvikling, barsel, ferie og andre gode ting og altså også EGU. IGU elever skal derfor følge EGU-satsen uanset overenskomst.”

#### 5. Mulighed for lokal løndannelse for kommunale IGU-elever

Ifølge aftalen fra trepartsforhandlingen er lønsatserne aftalt til at være de til enhver tid gældende EGU-/elevsatser på de pågældende overenskomstområder, jf. ovenstående henvisning til Trepartsaftalens afsnit ”Effektive veje til det ordinære arbejdsmarked – ny integrationsgrunduddannelse”

I forhold til mulighederne for lokal løndannelse for kommunalt ansatte IGU-elever, er det således udmøntet:

”IGU-praktikanten er omfattet af reglerne for lokal løndannelse. Der kan således indgås aftale om lokal løn på linje med, hvad der gælder for øvrige medarbejdere.”

(Kilde: ”IGU En ny mulighed for integration på arbejdsmarkedet” - afsnit 7 – udgivet af KL september 2016)

#### 6. Løndannelse og karakteristika for IGU-elever i Kolding Kommune

I Kolding Kommune er der ansat 6 IGU-elever. De modtager alle den overenskomstmæssigt bestemte løn for elever, og der er ikke forhandlet tillæg gennem lokal løndannelse for nogle af dem. De 6 borgere er i alderen mellem 20 og 40 år, og flere af dem er forsørgere.

#### 7. Løndannelse for IGU-elever i øvrige kommuner

Der er taget kontakt til KL omkring lokal løndannelse for IGU-elever i andre kommuner.

KL er blevet spurgt, om de havde kendskab til kommuner, der har valgt at indgå lokallønsaftaler for IGU-elever og indholdet og omfanget af det.

Fra KL kom nedenstående svar:

”KL er ikke vidende om forhåndsftaler for kommunalt ansatte IGU-elever, hvilket jeg tror bl.a. hænger sammen med, at de få IGU-elever, der pt er ansat, yder forskelligt i arbejdsmæssig henseende, og at en konkret individuel vurdering derfor egner sig bedst ift. lokal løndannelse”.

KL er således ikke oplyst om, hvorvidt lokal løndannelse er udmøntet for IGU-elever i andre kommuner, og kan ikke trække data i et så et detaljeret niveau på udmøntning af lokal løndannelse i kommunerne.

Kolding Kommunes HR-afdeling har været i kontakt med HK-Syddjylland og FOA's afdeling i Kolding. Ved forespørgslen er der ingen af parterne, der umiddelbart var vidende om, at der i nogle af omegnskommunerne er indgået aftaler om løntillæg til IGU-elever.

#### 8. *Behandling i MED-systemet i Kolding Kommune*

Som en del af budgettet for 2017 blev der afsat 2 mio. kr. til 20 IGU-forløb i Kolding Kommune. I vinter/forår 2017 blev der derfor behandlet en sag om koordination af opgaven, hvor bl.a. Hovedudvalget blev hørt omkring sagen. Ved den lejlighed gjorde B-siden opmærksom på, at IGU-eleverne kræver flere ressourcer end almindelige elever. Efterfølgende blev samme sag behandlet i Arbejdsmarkedsudvalget d. 1. marts og i Økonomiudvalget d. 20. marts 2017.

#### 9. *Private og offentlige arbejdspladser*

Der er ikke en entydigt svar på, hvorfor der generelt oprettes flere pladser til IGU-elever i private virksomheder fremfor på offentlige arbejdspladser. Noget af forklaringen kan dog findes ud fra at kigge på, hvilke kompetencer, flygtningene har med sig fra hjemlandet. Desuden at der f.eks. i Kolding Kommune er langt flere private end offentlige arbejdspladser.

I forhold til oprettelsen af de to-årige IGU-forløb er det vigtigt at vurdere, hvilke muligheder der er for varig forsørgelse efter endt IGU. Enten ved at komme i job eller via videre erhvervsrettede uddannelsesforløb.

#### 10. *Beregning på årlige antal IGU-forløb*

Nedenstående er en beregning på antallet af IGU-forløb ved lønindplacering på henholdsvis ren overenskomst og en simuleret lønindplacering på overenskomst med tillæg gennem lokal løndannelse.

Lønudgift til IGU praktikker ansat i Kolding Kommune

	Antal IGU-forløb		
Lønudgift pr. måned	20	22	25
8.000	1.551.000	1.706.000	1.938.000
10.250	1.987.000	2.186.000	2.484.000

I beregningen er der ikke medtaget pension og andre arbejdsgiverbetalte følgeomkostninger. De finansieres ved, at ordningen kommer gradvist i gang. Forbruget finansieres ved overførsler mellem årene.

---

[1] Eksklusiv pension og andre arbejdsgiverbetalte følgeomkostninger.

### **Centralforvaltningens bemærkninger**

Der er ikke yderligere bemærkninger til punktet.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 23-08-2017**

Et flertal bestående af Mette Balsby, Yrsa Mastrup, Trille Nikolajsen, Knud Erik Langhoff stemte for forslaget om at udvide antallet af IGU-forløb.

Et mindretal bestående af Lis Ravn Ebbesen, Hanne Dam og Michael Jensen stemte hverken for eller imod.

Lis Ravn Ebbesen, Hanne Dam og Michael Jensen begærede sagen i Byrådet.

### **Beslutning Byrådet den 28-08-2017**

Sagen oversendes til Arbejdsmarkedsudvalget med henblik på fornyet behandling efter indhentelse af yderligere oplysninger.

### **Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017**

Socialdemokratiet stillede følgende ændringsforslag:

- At der fortsat arbejdes på at ansætte 22 IGU-elever i Kolding Kommune,
- At der pålægges forvaltningen at anvende evt. provenu i budgetudvidelsesforslaget til lokal løndannelse efter almindelig kommunal praksis for elever i Kolding Kommune,
- At indsatsen tages op til vurdering senest medio 2018 på baggrund af redegørelse fra forvaltningen.

Forslaget forkastedes med 4 stemmer mod 2. For stemte Michael Jensen og Hanne Dam. Lis Ravn Ebbesen stemte hverken for eller imod.

Herefter blev der stemt om forslaget af den 23. august 2017 (beslutning om udvidelse af antal IGU-forløb):

Godkendt med 4 stemmer mod 2. Imod stemte Michael Jensen og Hanne Dam. Lis Ravn Ebbesen stemte hverken for eller imod.

# Punkt 19: Tillæg, Status på integrationsområdet, september 2017

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.

Forvaltningen udarbejder månedsvis 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.

## Sagsfremstilling

### Del 1 – nøgletal for arbejdskraft og beskæftigelse

Tabel 1: Tilgang af personer omfattet af integrationsprogram

Antal nytilkomne flygtninge og personer i alt			
Tilgang	Flygtninge	Familiesam menførte	I alt
<b>I alt 2015</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>260</b>
1. halvår 2016	90	34	124
2. halvår 2016	40	1	41
<b>I alt 2016</b>	<b>130</b>	<b>35</b>	<b>165</b>
1. halvår 2017	25	40	65
Juli 2017	3	3	6
Aug 2017	1	0	1

Personer i alt	Ydelseses modtagere	Selvforsørg ere	
Personer i integrationsprogram	<b>311</b>	<b>177</b>	<b>488</b>

Tabel 2: Uddannelsesniveau for personer omfattet af integrationsprogram

Uddannelsesniveau	Antal	Andel
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)	3	1%
Erhvervsuddannelser	22	6%
Folkeskole (9./10. klasse)	134	34%
Gymnasium, HF, HTX, HH	90	23%
Kort videregående uddannelse	25	6%
Mellemlang videregående uddannelse	53	13%
Lang videregående uddannelse	17	4%
Ingen uddannelse	49	12%
<b>I alt</b>	<b>393</b>	<b>100%</b>

**Note:** Uddannelsesniveaut er fastlagt efter uddannelsessystemet i oprindelseslandet. En persons højeste uddannelsesniveau fremgår af oversigten. Der arbejdes videre med en præcisering af de konkrete uddannelser under uddannelsesniveauer.

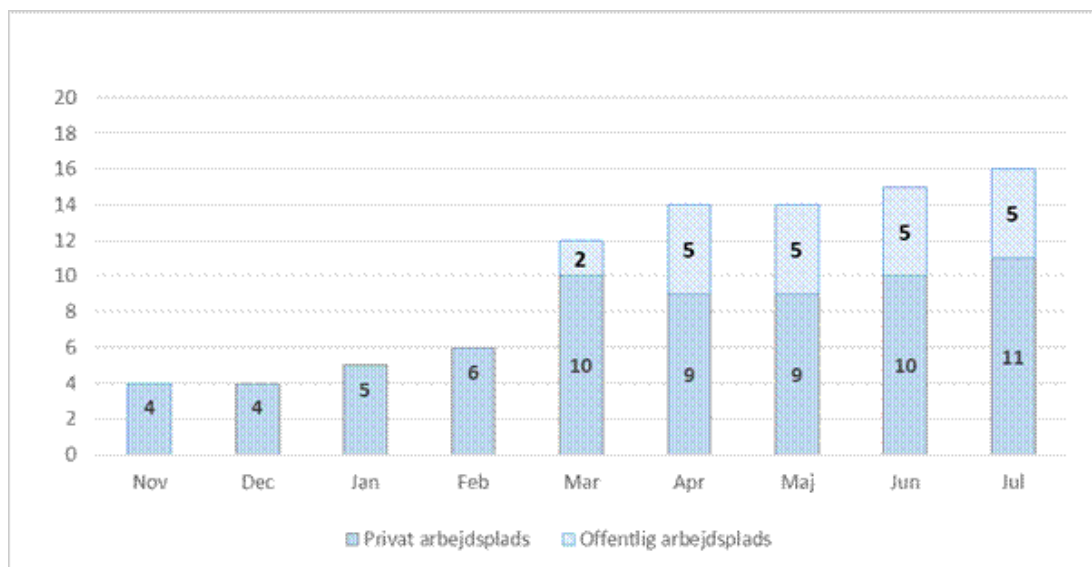
Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af integrationsprogram

Branche	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	46	17%
Lager og Logistik	21	8%
Hotel, restauration, køkken og kantine	74	27%
Service og rengøring	42	15%
Detail	74	27%
Skovbrug, gartneri og minkavl	16	6%
<b>I alt</b>	<b>273</b>	<b>100%</b>

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

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - juli	Sen. 12 mån
Arbejde	0	1	1	0	2	46
Uddannelse	1	3	7	0	11	55
<b>I alt</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>101</b>

Figur 1: Antal personer, som deltager i IGU-forløb i Kolding Kommune, år til dato



## Del 2 – boligtilbud, danskopkvalificering og Sprogskole Kolding

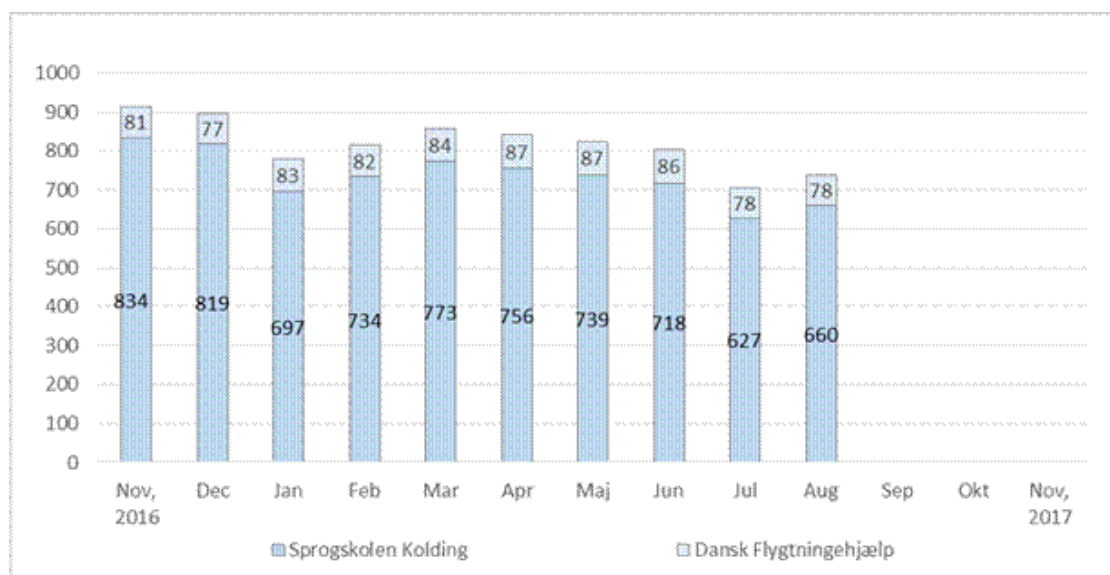
Tabel 5: Oversigt over anvendt boligkapacitet til midlertidig boligplacering til flygtninge samt ejerforhold for boligerne, ultimo august

Midlertidige boliger	Tom	Beboet	I alt	Boligtype
Basagervej, Kolding	2	0	2	Boligforening
Havesanger, Kolding	0	1	1	Boligforening
Sjølundsgade 28, Sjølund	3	2	5	Kommunal
Kongensgade, Christiansfeld	3	0	3	Boligforening
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	

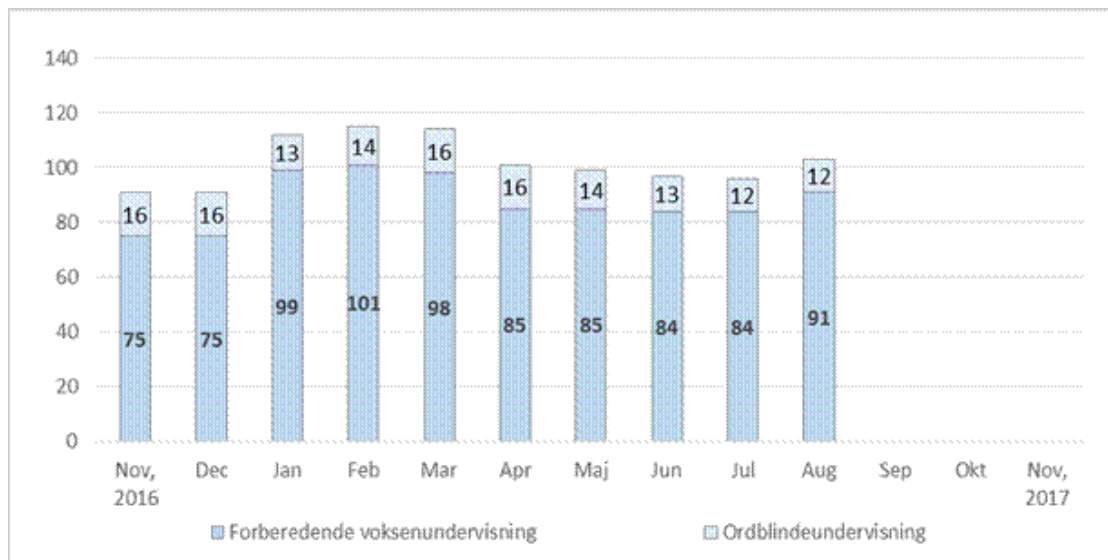
Tabel 6: Oversigt over anvendt boligkapacitet til permanent boligplacering til flygtninge, ultimo august

Permanente boliger	Tom	Beboet	I alt
Hoppesvej 112	2	2	4
Mejerivej 2	0	6	6
<b>I alt</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

Figur 2: Antal personer, som deltager i danskundervisning på Sprogskolen Kolding eller danskuddannelse ved ”Job og Sprog – Dansk Flygtningehjælp”



Figur 3: Antal personer, som deltager i forberedende voksenundervisning eller ordblindeundervisning på Sprogskolen Kolding



## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017

Godkendt.

### Bilag

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet, september 2017.pdf

## **Punkt 20: Tillæg, Status på arbejdsmarkedsområdet, september 2017**

13/8530

### **Resumé**

Forvaltningen 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. Herunder en særskilt opgørelse for de arbejdsmarkedsparate borgere og borgere, der er til rådighed for nyttejob.

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.

### **Sagsfremstilling**

*Del 1 – nøgletal for udviklingen på arbejdsmarkedsområdet*

Formålet med de månedsvise nøgletal er at give en status på de mest centrale indikatorer for beskæftigelsesindsatsen i forvaltningen.

I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i juni 2017 3,8 pct. Samme tal i juni 2016 var 3,7 pct., hvilket svarer til en ændring i antallet af borgere på 43.

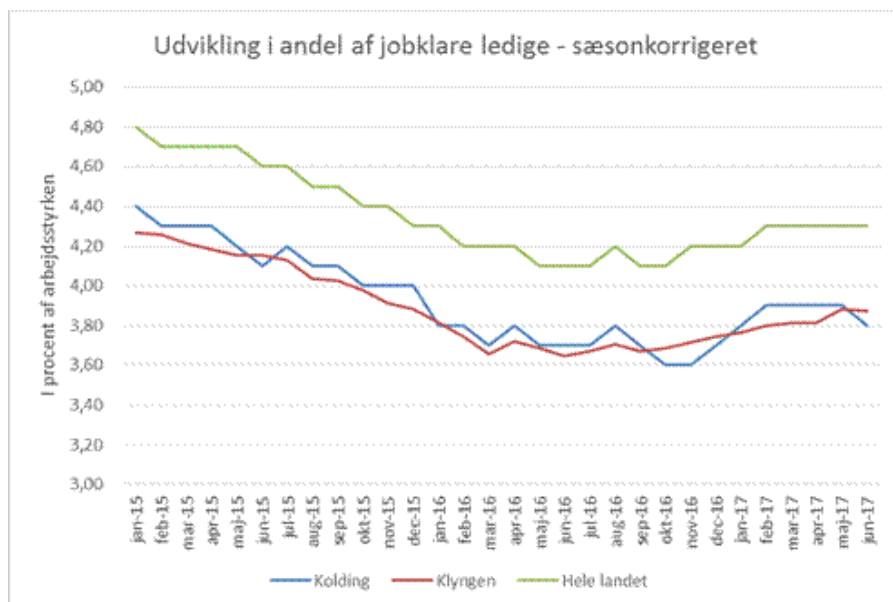
Andelen af øvrige ydelsesmodtagere, dvs. alle ydelsesmodtagere undtagen jobklare ledige, udgjorde i juni 2017 18,9% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i juni 2016 på 19,4%, hvilket svarer til et fald i antallet af øvrige ydelsesmodtagere på 292.

I opgørelsen af ledighedsprocenten indgår de jobparate ledige, det vil sige forsikrede ledige, jobparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere samt åbenlyst uddannelsesparate unge. I takt med, at der siden juli 2016 er flere integrationsborgere, som vurderes for jobparate, er arbejdsstyrken blevet øget. Når en borger på integrationsydelse vurderes jobparat frem for aktivitetsparat, indgår personen i ledighedsprocenten og ikke i tallet for øvrige ydelsesmodtagere.

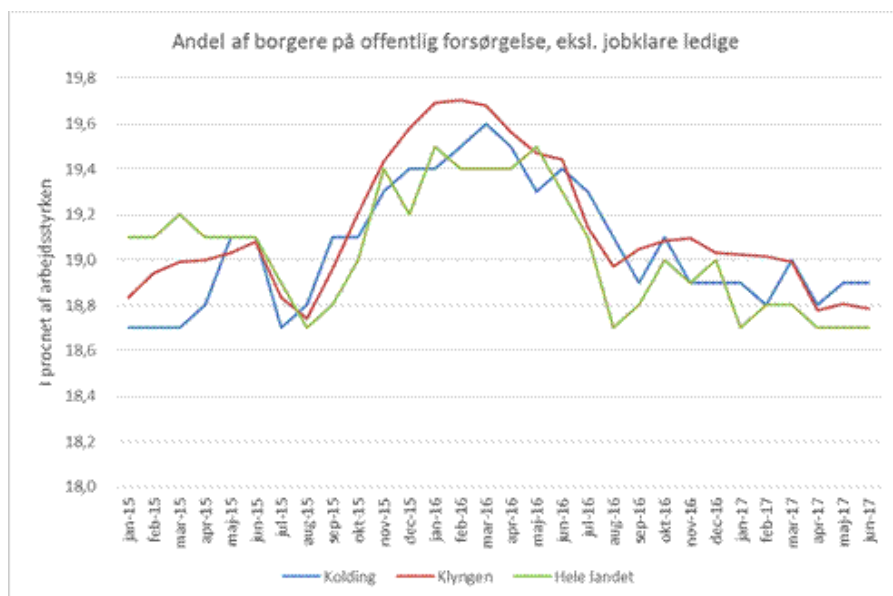
Antallet af jobparate personer på integrationsydelse er i juni 2017 på 232 mod 4 personer i juni 2016. Dette er en landstendens, som også viser sig i landets øvrige kommuner.

Der var i juni 2017 i alt 36.086 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med bopæl i Kolding Kommune. Det er en stigning på 185 fuldtidsbeskæftigede i forhold til juni 2016.

Antallet af arbejdspladser i Kolding Kommune var i juni 2017 i alt 40.616 fuldtidsbeskæftigede. Det er en stigning på 321 arbejdspladser (fuldtids) i forhold til juni 2016.



Kilde: Danmarks Statistik



Kilde: Danmarks Statistik

Antal personer med kontaktfølg forløb fordelt på målgrupper

	2016					2017								Udvikling seneste år
	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	
Forsikrede ledige	1.838	1.528	1.540	1.483	1.630	1.753	1.884	1.529	1.451	1.385	1.492	1.634	1.498	-139
Sygedagpenge	1.146	1.175	1.211	1.232	1.211	1.281	1.256	1.290	1.265	1.289	1.208	1.089	934	-212
Jobafklaringsforløb	437	448	459	471	477	474	466	467	468	471	468	451	456	19
Kontanthjælp	1.411	1.418	1.414	1.380	1.359	1.387	1.401	1.381	1.362	1.371	1.358	1.337	1.287	-124
Uddannelseshjælp	579	578	582	614	590	600	604	616	628	644	660	602	580	1
Kontantydelse	21	23	24	27	32	28	22	20	18	14	7	3	1	-20
Integrationsborgere	354	362	359	350	350	340	345	345	343	342	338	322	311	-43
Integrationsydelse - øvrige	103	105	104	102	97	98	94	86	90	91	85	82	82	-21
Ressourceforløb	295	300	298	304	304	298	296	300	303	301	296	291	287	-8
Flexjob	1.184	1.197	1.204	1.206	1.210	1.223	1.227	1.240	1.230	1.239	1.242	1.244	1.250	66
Ledighedsydelse	237	230	226	235	272	222	227	230	242	220	247	256	250	13
Revalidering	23	21	18	18	18	16	16	16	16	16	14	14	14	-9
Førtidspension	3.226	3.217	3.223	3.225	3.219	3.228	3.233	3.245	3.234	3.228	3.227	3.218	3.205	-21
<b>Total</b>	<b>10.654</b>	<b>10.600</b>	<b>10.662</b>	<b>10.647</b>	<b>10.769</b>	<b>10.948</b>	<b>10.870</b>	<b>10.785</b>	<b>10.850</b>	<b>10.611</b>	<b>10.638</b>	<b>10.543</b>	<b>10.156</b>	<b>-498</b>

Antal af borgere er opgjort på den sidste dag i måneden.

Kilde: tal fra eget fagsystem

Grundet efterregistreringer af nye sygedagpengeforløb vil sagstallet, specielt for den seneste måned, blive øget ved næste opdatering.

## Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 06-09-2017

Godkendt.

### Bilag

Del 3 - status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen