

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 04-04-2019

Mødedato Torsdag d. 04. april 2019 kl. 08:00

Mødested Organia(Hansenberg)

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

Indholdsfortegnelse

Decentral ledelse i Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.....	3
Temadrøftelse om Arbejdsmarkedsudvalgets nye integrationspolitik og nye vedtagelser på integrati	4
Samarbejde med etniske foreninger om integration.....	6
Samarbejdsaftale mellem Kolding og Haderslev Kommuner om sprogundervisning.....	8
Styrkelse af talentudviklerindsatsen.....	10
Nye muligheder med socialt frikort.....	12
Flere i fleksjob på det rummelige arbejdsmarked.....	15
FlexFabrikken: Workshops for ledighedsydelsesmodtagere.....	18
Høringsrunde for Arbejdsmarkedsudvalgets nye politikker.....	20
Arbejdsmarkedspolitik - Energiredegørelse 2018.....	22
Arbejdsmarkedspolitik - Bygningsvedligeholdelse 2020-2023.....	26
Status på arbejdsmarkedsområdet, april 2019.....	27
Status på integrationsområdet, april 2019.....	32
Orientering fra formanden.....	37
Orientering fra forvaltningen.....	38
Deltagelse i aktiviteter - april 2019.....	39

Punkt 1: Decentral ledelse i Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen

19/3335

Resumé

Byrådet vedtog i starten af året en budgetnote med titlen ”Borgerens Centrum via regelforenkling, mindre bureaukrati og decentralisering”, som skal behandles i alle fagudvalg. Budgetnoten er vedtaget ud fra ønsket om at højne arbejdsmiljøet og bl.a. nedbringe sygefraværet.

Arbejdsmarkedsudvalget behandlede noten på deres møde d. 7. marts 2019 og besluttede, at der skal igangsættes en proces med dialog med borgere, virksomheder og medarbejdere samt debatter i udvalget.

På mødet vil der være en drøftelse af fokusområder og muligheder.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter, på hvilke områder der skal arbejdes videre.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Punktet blev drøftet.

Sagsfremstilling

Byrådet vedtog i starten af året en budgetnote med titlen ”Borgerens Centrum via regelforenkling, mindre bureaukrati og decentralisering”, som skal behandles i alle fagudvalg. Budgetnoten er vedtaget ud fra ønsket om at højne arbejdsmiljøet og bl.a. nedbringe sygefraværet.

*Note 2: Borgerens Centrum via regelforenkling, mindre bureaukrati og decentralisering
Kolding Kommunes bevillingsregler fastlægger, at det stående udvalg delegerer bevillingen til forvaltningsdirektøren, at der kan videredelegere inden for egen organisation. De eksisterende bevillingsregler giver dermed den enkelte direktør udstrakte frihedsgrader for at realisere et decentralt ansvar både budgetmæssigt og fagligt.*

Det pålægges den enkelte direktør at sikre, at friheden til at disponere inden for fagområdet øges yderligere med det mål at sikre, at beslutninger træffes der, hvor fag- og områdekendskabet er størst.

Det forventes, at en afledt effekt af en lavere grad af central kontrol og styring vil øge arbejdsglæde, ansvarlighed og trivsel i organisationen med det afledte resultat, at den oplevede borgerservice forbedres.

Redegørelsen for øget decentralisering forelægges Økonomiudvalget inden udgangen af første kvartal 2019.

Arbejdsmarkedsudvalget behandlede noten på mødet d. 7. marts 2019 og besluttede, at der skal igangsættes en proces med dialog med borgere, virksomheder og medarbejdere samt debatter i udvalget.

På mødet vil der være en drøftelse af fokusområder og muligheder. Det er efterfølgende besluttet, at udvalgene melder tilbage til Økonomiudvalget i løbet af maj måned 2019.

Punkt 2: Temadrøftelse om Arbejdsmarkedsudvalgets nye integrationspolitik og nye vedtagelser på integrationsområdet

19/8023

Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget har vedtaget en ny integrationspolitik, som fortsat er i høring, men i den lægges der op til, hvordan det fortsatte arbejde med integration skal foregå i Kolding Kommune.

I forhold til vision og retning på den nye integrationspolitik i Kolding Kommune vil man:

- Have at flygtninge kommer i arbejde. Flygtninge skal så tidligt som muligt ud i forløbet på en arbejdsplads. Kompetencerne udvikles bedst på en arbejdsplads og tilknytningen til arbejdsmarkedet er en hovedvej til en vellykket integration
- Have fat i den gruppe af borgere af anden etnisk herkomst, som fortsat ikke er i beskæftigelse
- Hjælpe virksomhederne når de rekrutterer, så de kan fastholde den udenlandske arbejdskraft. At få ægtefælle i job, finde et sted at bo og få børnene i skole er alle vigtige elementer, når en familie enten skal flytte til landet eller gerne skal fastholdes i ansættelsen på en virksomhed
- Give de internationale studerende tilbud om danskuddannelse som en vigtig forudsætning for at bosætte sig i Kolding efter endt uddannelse og være en del af virksomhedernes arbejdskraft i området
- Udvikle kultur- og arbejdspladsforståelse hos integrationsborgerne. En nøgle til en mere praktisk tilgang til respekt og forståelse, der baner vejen til et fast arbejde. Både for dem der nyligt er kommet til som flygtninge, og for dem der har været her i flere år.

Derved rækker Kolding Kommunes integrationspolitik ud over ”flygtninge”, der er det primære element i lovændringerne som følge af finanslovsaftalens sigte på et paradigmeskifte.

Folketinget har d. 21. februar 2019 vedtaget at ændre i udlændingeloven, integrationsloven, repatrieringsloven og en række andre love i forhold til integration og repatriering af flygtninge og familiesammenførte borgere. De forskellige ændringer vil blive udmøntet løbende hen over 2019, startende fra 1. marts.

Det grundlæggende i aftalen er, at integration nu afløses af midlertidighed i forhold til ophold i Danmark for flygtninge.

Dertil kommer, at den nuværende integrationsydelse ændres til en selvforsørgelses- og hjemrejseydelse (gælder flygtninge og familiesammenførte) eller overgangsydelse (gælder personer der ikke opfylder Aktivlovens opholdskrav) og nedsættes med 2.000 kr. for en enlig forsøger.

For Arbejdsmarkedsudvalget er det en opgave at tage en lokal drøftelse af, hvordan Integrationspolitikken i Kolding Kommune skal udmøntes, med de konsekvenser finanslovsaftalen og de efterfølgende lovændringer skal have.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter punktet.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Udvalget drøftede punktet og ønsker at fortsætte den linje, der er lagt.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget har vedtaget en ny integrationspolitik, som fortsat er i høring, men i den lægges der op til, hvordan det fortsatte arbejde med integration skal foregå i Kolding Kommune.

Drøftelserne fra udvalgets behandling af sagen på mødet i april vil blive videre bearbejdet til drøftelsen på mødet i maj. Derved sikres en grundig gennemgang og dialog omkring de nye lovændringer og mulighederne i kommunens nye integrationspolitik.

I forhold til vision og retning på den nye integrationspolitik i Kolding Kommune lægges der op til, at den fremtidige politik på området indeholder disse pejlemærker, og at man vil:

- Have at flygtninge kommer i arbejde. Flygtninge skal så tidligt som muligt ud i forløbet på en arbejdsplads. Kompetencerne udvikles bedst på en arbejdsplads og tilknytningen til arbejdsmarkedet er en hovedvej til en vellykket integration
- Have fat i den gruppe af borgere af anden etnisk herkomst, som fortsat ikke er i beskæftigelse
- Hjælpe virksomhederne når de rekrutterer, så de kan fastholde den udenlandske arbejdskraft. At få ægtefælle i job, finde et sted at bo og få børnene i skole er alle vigtige elementer, når en familie enten skal flytte til landet eller gerne skal fastholdes i ansættelsen på en virksomhed.
- Give de internationale studerende tilbud om danskuddannelse som en vigtig forudsætning for at bosætte sig i Kolding efter endt uddannelse og være en del af virksomhedernes arbejdskraft i området
- Udvikle kultur- og arbejdspladsforståelse hos integrationsborgerne. En nøgle til en mere praktisk tilgang til respekt og forståelse, der baner vejen til et fast arbejde. Både for dem der nyligt er kommet til som flygtninge, og for dem der har været her i flere år.

Derved rækker Kolding Kommunes integrationspolitik ud over ”flygtninge”, der er det primære element i lovændringerne som følge af finanslovsaftalens sigte på et paradigmeskifte.

Ny aftale i forbindelse med finanslovsaftalen for 2019

I forbindelse med finanslovsaftalen for 2019 blev der indgået en aftale om et paradigmeskifte på integrationsområdet. Folketinget har d. 21. februar 2019 vedtaget at ændre i udlændingeloven, integrationsloven, repatrieringsloven og en række andre love i forhold til integration og repatriering af flygtninge og familiesammenførte borgere. De forskellige ændringer vil blive udmøntet løbende hen over 2019, startende fra 1. marts.

Det grundlæggende i aftalen er, at integration nu afløses af midlertidighed i forhold til ophold i Danmark for flygtninge.

Dertil kommer, at den nuværende integrationsydelse ændres til en selvforsørgelses- og hjemrejseydelse (gælder flygtninge og familiesammenførte) eller overgangsydelse (gælder personer der ikke opfylder Aktivlovens opholds krav) og nedsættes med 2.000 kr. for en enlig forsøger. For samboende og gifte forsørgere bliver nedgangen på 1.000 kr. pr person.

Beskæftigelse og opkvalificering i Danmark og ved repatriering

Tilgangen med det midlertidige ophold i Danmark kan for nogle måske betyde, at motivationen for at lære dansk, deltage i aktiviteter omkring uddannelse og opkvalificering og endelig få en tilknytning til arbejdsmarkedet gennem en virksomhedsindsats, minimeres.

Et vedholdende fokus på beskæftigelse og opkvalificering kan dog også skabe muligheder for:

- Virksomhederne i Kolding kan fortsat få en øget tilgang af kvalificeret arbejdskraft
- Beskæftigelse og selvforsørgelse når forskellen på den nedsatte ydelse og selvforsørgelse øges
- Borgerne kan forbedre deres kompetencer og færdigheder, når de skal ud i en beskæftigelsesrettet indsats målrettet selvforsørgelse
- Mulighederne for opkvalificering i relation til en beskæftigelsesindsats giver øgede kompetencer i forbindelse med repatriering til sit hjemland
- En forbedring af kommunens økonomi i form af færre forsørgelsesydelse og flere skatteindtægter.

Ligeledes kan de forskellige muligheder for opkvalificering være med til at forøge mulighederne for at blive selvforsørgende, mens de er i Danmark. Og ved eventuel hjemsendelse kan nye kvalifikationer være med til at give et andet grundlag for at få et job og en levevej for sig selv og sin familie. Der skal her være et særligt fokus på, hvordan vejledning om repatriering skal indarbejdes i den lokale beskæftigelsesindsats.

For Arbejdsmarkedsudvalget er det en opgave at tage en lokal drøftelse af, hvordan Integrationspolitikken i Kolding Kommune skal udmøntes, med de konsekvenser finanslovsaftalen og de efterfølgende lovændringer skal have.

Bilag

Orienteringsskrivelse (L 140).pdf

Punkt 3: Samarbejde med etniske foreninger om integration

18/24633

Resumé

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har udarbejdet samarbejdsaftaler med to etniske foreninger, Nyd Bare Danmark og Somalisk Forening Kolding.

Opbygning og formålet med aftalerne

Aftalerne er bygget op omkring helt konkrete indsatser, som understøtter Kolding Kommunes arbejde med integrationsindsatsen i et bredt perspektiv og der er indskrevet målbare indsatser i aftalerne, således at foreningerne bliver samarbejdspartnere, som Kolding Kommune kan trække på i konkrete situationer og projekter.

Herudover skal samarbejdsaftalerne styrke og mobilisere flere borgere med anden etnisk baggrund end dansk og borgere i udfordrede boligområder til at indgå i frivilligt arbejde og i civilsamfundet som helhed. Flere undersøgelser peger på, at frivilligt arbejde er et vigtigt bidrag som en indirekte adgangsbillet til arbejdsmarkedet. Undersøgelser viser desuden, at gevinsterne ved at deltage i frivilligt arbejde blandt andet er personlig udvikling, øget selvværd, tryghed, sociale kompetencer ved at indgå i netværk, samarbejdsevner samt faglige kompetencer m.v.

Foreningerne vil i gennemsnit skulle levere arbejdstimer svarende til minimum 6 timer pr. uge i 52 uger om året.

Der vil være månedlige samarbejds møder med forvaltningen samt kvartalsvise statusmøder, hvor også budget og regnskab gennemgås.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at der indgås samarbejdsaftaler med Nyd Bare Danmark og Somalisk Forening Kolding, og

at midlerne bevilliges fra Integrationspuljen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen har udarbejdet samarbejdsaftaler med to etniske foreninger, Nyd Bare Danmark og Somalisk Forening Kolding.

Opbygning og formålet med aftalerne

Aftalerne er bygget op omkring helt konkrete indsatser, som understøtter Kolding Kommunes arbejde med integrationsindsatsen i et bredt perspektiv og der er indskrevet målbare indsatser i aftalerne, således at foreningerne bliver samarbejdspartnere, som Kolding Kommune kan trække på i konkrete situationer og projekter.

Herudover skal samarbejdsaftalerne styrke og mobilisere flere borgere med anden etnisk baggrund end dansk og borgere i udfordrede boligområder til at indgå i frivilligt arbejde og i civilsamfundet som helhed. Flere undersøgelser peger på, at frivilligt arbejde er et vigtigt bidrag som en indirekte adgangsbillet til arbejdsmarkedet. Undersøgelser viser desuden, at gevinsterne ved at deltage i frivilligt arbejde blandt andet er personlig udvikling, øget selvværd, tryghed, sociale kompetencer ved at indgå i netværk, samarbejdsevner samt faglige kompetencer m.v.

Foreningerne vil i gennemsnit skulle levere arbejdstimer svarende til minimum 6 timer pr. uge i 52 uger om året.

Der vil være månedlige samarbejds møder med forvaltningen samt kvartalsvise statusmøder, hvor også budget og regnskab gennemgås. Aftalerne kan opsiges af parterne med en måneds varsel og med øjeblikkelig varsel ved misligholdelse.

Indhold i aftalerne

For begge aftaler gælder, at formålet er, i fællesskab med Kolding Kommune, at tackle forskellige problemstillinger, som knytter sig til integrationsindsatsen bredt.

Aftalerne adskiller sig fra hinanden ved, at der i aftalen med Somalisk Forening Kolding er fokus på at understøtte indsatsen i udfordrede boligområder, herunder et særskilt fokus på at understøtte kvinder med anden etnisk baggrund end dansk i at komme i beskæftigelse. Desuden i at agere som talerør i og for lokalsamfundet og viderebringe information mellem målgruppen og Kolding Kommune, samt at understøtte Integrationsafdelingens jobsøgningsaktiviteter i blandt andet Jobcenter Kolding i Skovparken.

I aftalen med Nyd Bare Danmark (www.nydbaredanmark.dk), som er en multietnisk forening, der primært henvender sig til unge, er der fokus på, at foreningen mobiliserer både frivillige og deltagere til flere af de initiativer, som Kolding Kommune har igangsat, f.eks. cyklistkurser, sommerferieaktiviteter, barselshold m.v. Baggrunden er, at det har været svært at mobilisere frivillige til disse tilbud, og Nyd Bare Danmark vil i den forbindelse trække på deres netværk af ca. 150 frivillige.

Som en del af samarbejdsaftalerne forpligter både Somalisk Forening Kolding og Nyd Bare Danmark sig til at finde fælles interessepunkter og udvikle et tæt samarbejde både med hinanden og med Dansk Flygtningehjælps Frivilligrupper i Kolding Kommune.

Et samarbejde, som kan udvikles og faciliteres af konsulentvirksomheden VisionPilots (www.visionpilots.dk), som har erfaring i at udvikle og igangsætte projekter, der relaterer sig til integrationsindsatsen og udfordrede boligområder. En proces med VisionPilots vil støtte op omkring den beslutning, som Arbejdsmarkedsudvalget traf i forbindelse med bevilling af midler til Dansk Flygtningehjælps Frivilligrupper multietniske madklubber, i forhold til at gå i dialog med Dansk Flygtningehjælp om et længere perspektiv i det fremtidige samarbejde.

Lokaler til Somalisk Forening Kolding

Somalisk Forening Kolding har siden 1996 drevet deres forening fra lokaler i Jernbanegade 22. Foreningen har pr. 31. maj 2019 opsagt lejemålet. Det fremgår af samarbejdsaftalen, at det er en betingelse for at indgå samarbejdsaftalen, at Somalisk Forening Kolding finder nye lokaler, hvor den månedlige udgift til husleje står mål med kontingentindtægterne fra medlemmerne. Det er desuden en forudsætning for indgåelse af samarbejdsaftalen, at både Kolding Kommune og Somalisk Forening Kolding godkender de månedlige udgifter til de nye lokaler.

Kolding Kommune har sammen med Somalisk Forening Kolding igangsat et arbejde med at finde egnede lokaler.

Lokaler Nyd Bare Danmark

Nyd Bare Danmark har p.t. ikke deres egne lokaler, men benytter sig af lokaler på hhv. Kolding Bibliotek og hos Dansk Flygtningehjælps Frivilligrupper. Foreningen vil i forbindelse med samarbejdsaftalen skulle løse en del administrative og koordinerende opgaver og vil i den forbindelse få behov for en mere fast base. Der er derfor indledt drøftelser med regionskonsulenten fra Dansk Flygtningehjælp i.f.t. at indgå mere faste og forpligtende aftaler om Nyd Bare Danmarks brug af deres lokaler i Bredgade. Regionskonsulenten oplyser, at de er positive i.f.t. at finde en løsning og gerne indgår i ovenstående drøftelser.

Økonomi

Samarbejdsaftalerne lægger op til en årlig bevilling på kr. 100.000 til hver af foreningerne i en to årig periode.

Der er pt. kr. 651.809 kr. til rådighed i Integrationspuljen.

Det vurderes, at kriterierne for integrationspuljen er opfyldt.

Bilag

Samarbejdsaftaler ml BUAF og SFK.PDF

Samarbejdsaftaler ml BUAF og NBD.PDF

Punkt 4: Samarbejdsaftale mellem Kolding og Haderslev Kommuner om sprogundervisning

19/10625

Resumé

Haderslev og Kolding Kommuner har begge et rigt erhvervsliv og studiemiljøer, hvor der arbejder udlændinge eller deltager udenlandske studerende. Her er mestring af det danske sprog et værdifuldt element i et succesfuldt ophold eller bosætning i Danmark. Ligeledes er dansk en væsentlig del af indsatsen for flygtninge, der i et effektivt samspil med de øvrige indsatser skal medvirke til at flygtninge kommer i selvforsørgelse.

Det foreslås at etablere et samarbejde imellem Haderslev Sprogcenter og Sprogskolen Kolding, hvilket kan styrke begge kommuner og begge institutioner, således at kursister og virksomheder oplever bedre service, og at driftsfordele kan give videre potentialer.

Udvalget skal drøfte et eventuelt samarbejde, som derefter vil blive sendt til høring i de respektive MED-udvalg med en nærmere konkretisering af, hvordan et samarbejde kan udmønte sig.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget godkender hensigtserklæringen om at afdække mulighederne for samarbejde eller sammenlægning af Sprogskolen Kolding og Haderslev Sprogcenter,

at udvalget pålægger forvaltningen, i samarbejde med Haderslev Kommune, at udarbejde et beslutningsoplæg, herunder de økonomiske konsekvenser forbundet hermed, og

at udvalget orienteres om der indgås en udlånsaftale af lederen af Sprogskolen Kolding som konstitueret leder af Haderslev Sprogcenter.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Haderslev og Kolding Kommuner har begge et rigt erhvervsliv og studiemiljøer, hvor der arbejder udlændinge eller deltager udenlandske studerende. Her er mestring af det danske sprog et værdifuldt element i et succesfuldt ophold eller bosætning i Danmark. Ligeledes er dansk en væsentlig del af indsatsen for flygtninge, der i et effektivt samspil med de øvrige indsatser skal medvirke til at flygtninge kommer i selvforsørgelse.

Det foreslås at etablere et samarbejde imellem Haderslev Sprogcenter og Sprogskolen Kolding, hvilket kan styrke begge kommuner og begge institutioner, således at kursister og virksomheder oplever bedre service, og at driftsfordele kan give videre potentialer.

Udvalget skal drøfte et eventuelt samarbejde, som derefter vil blive sendt til høring i de respektive MED-udvalg med en nærmere konkretisering af, hvordan et samarbejde kan udmønte sig.

Overordnede rammer for hensigtserklæringen:

- At der er et sprogcenter i begge byer/kommuner
- At virksomhederne kan modtage undervisning og rette service i begge kommuner
- At kursister i begge kommuner kan modtage undervisning af god kvalitet
- At udvikle kundegrundlaget blandt virksomheder og de selv-forsørgende, og samarbejde om markedsføring
- At vi nærmere vil redegøre for fordele og ulemper for økonomien, kursister, virksomheder og medarbejdere ved en eventuel sammenlægningen.

Opmærksomheder i det faglige og administrative:

- At styrke fagligheden i begge centre. Der sigtes mod at realisere dette bl.a. gennem videndeling, samarbejde og koordinering af indsatser
- At sikre en god volumen i medarbejdergrupperne. Det betyder, at man har mulighed for at dublere hinanden og samtidig sikre en faglig bredde
- At opnå driftsfordele gennem en koordineret og optimeret ressourceanvendelse
- At udnytte det samlede lokaleressource i fællesskab og mere optimeret
- At sikre samordning i eksempelvis ferieuger.

De to sprogcentre:

Begge sprogcentre har været gennem tilpasninger mod et vekslende kundegrundlag, og begge forventer at yderligere tilpasninger bliver nødvendige. Haderslev Kommune skal desuden idenfor den næste måned finde en afløser for den nuværende midlertidige leder.

Det er vurderingen, at de to sprogcentre står godt til hinanden. Arbejdspladskulturene ligner hinanden, og der er en god trivsel på begge arbejdspladser. Der er således basis for et godt og ligeværdigt samarbejde i forhold til en fremtidig struktur og organisering.

Bilag

Afdækning af samarbejde mellem Kolding og Haderslevs sprogcentre.pdf

Punkt 5: Styrkelse af talentudviklerindsatsen

17/980

Resumé

Der er for mange unge i Kolding Kommune, der ikke bliver livsduelige eller selvforsørgende. Derfor besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget i foråret 2018 at implementere et nyt talentudviklingskoncept.

Talentudviklingen er ved at blive implementeret, og de foreløbige erfaringer er gode. Da indsatsen er finansieret under love om en aktiv beskæftigelsesindsats, er det muligt at få refusion fra staten. Det foreslås, at refusionen anvendes til en investering på to talentudviklere mere.

De to ekstra talentudviklere skal fortrinsvis sikre understøttelsen af de unges overgang fra grundskolen til især erhvervsuddannelser.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at forslaget om en styrkelse af talentudviklerindsatsen godkendes.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Der er for mange unge i Kolding Kommune, der ikke bliver livsduelige eller selvforsørgende. Det er et tab for både de unge og for kommunen. I 2017 viste sundhedsprofilen eksempelvis, at de unges trivsel og mentale sundhed er faldende. Det kan betyde, at flere unge kommer i risiko for ikke at blive livsduelige og selvforsørgende.

Med udgangspunkt i disse udfordringer besluttede Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget samt Social- og Sundhedsudvalget i foråret 2018 at implementere et nyt talentudviklingskoncept i Kolding Kommune.

Konceptet blev udviklet ud fra de unges egne ønsker og behov. Resultatet blev et koncept som bygger på 4 hovedelementer:

- *En ressourceorienteret tilgang*, hvor de unges kompetencer er i fokus
- *En tillidsbaseret relation* til en voksen *uden myndighedsansvar* (dvs. en neutral 3. part)
- *Et tidsubegrænset tilbud*, der styres af den unges behov og ikke er afhængigt af, hvor den unge er i uddannelsessystemet
- *En koordinerende funktion* ift. de tilbud, som den unge modtager fra kommunen.

I foråret 2018 blev det besluttet at investere 3 mio. kr. fra Arbejdsmarkedsområdet til at ansætte seks talentudviklere, der skal implementere konceptet i udskolingen på Kolding Kommunes folkeskoler. Siden august 2018 har talentudviklerne været i gang på skolerne, og konceptet tilpasses løbende frem til sommeren 2019, hvor konceptet er implementeret og afprøvet i virkeligheden.

Erfaringerne indtil nu er gode. De unge vil gerne have en talentudvikler. F.eks. har alle unge, der har haft møde med en talentudvikler sagt ja til deltagelse. Forældre og skoler giver også udtryk for, at de er glade for tilbuddet, da det hjælper nogle unge, som kan være svære at nå.

Der er dog aktuelt ingen data på, hvordan talentudviklingen virker på længere sigt, men de unge er glade for tiltaget, og målinger indikerer også, at deres trivsel stiger igennem talentudviklingsforløbet. Disse målinger er nærmere beskrevet i bilaget.

Aktuelt er der ca. 94 talentudviklingsforløb i gang, mens 10 er afsluttet. De unge kommer især fra de nuværende 9. klasser og til dels 10. klasser. Efter sommerferien vil talentudviklerne følge nogle af disse unge over i særligt erhvervsuddannelserne. Samtidigt vil nogle unge i de nuværende 8. klasser have behov for et talentudviklingsforløb.

Da talentudviklingsindsatsen finansieres som et tilbud til unge under *Lov om aktiv beskæftigelsesindsats*, så er det muligt at få refusion fra staten. Det betyder, at der kan ansættes yderligere to talentudviklere, uden at den oprindelige investeringsramme på 3 mio. kr. årligt overstiges.

Det foreslås derfor, at der ansættes yderligere to talentudviklere, så der i alt vil være otte talentudviklere.

Ansættelsen af de ekstra talentudviklere vil muliggøre, at talentudviklerne bedre har mulighed for at følge de unge videre til bl.a. erhvervsuddannelserne.

Bilag

Bilag om midtvejsresultater.docx

Punkt 6: Nye muligheder med socialt frikort

18/29023

Resumé

Den 2. januar 2019 trådte lov om forsøg med socialt frikort i kraft. Loven medfører, at borgere med særlige sociale problemer kan visiteres til et socialt frikort. Med frikortet kan borgere tjene op til 20.000 kr. skattefrit pr. kalenderår, uden at indtægten fradrages i forsørgelsesydelse eller andre indkomstafhængige offentlige ydelser, f.eks. kontanthjælp, førtidspension og boligsikring. Det er en forudsætning, at jobbet er ordinært og udstøttet.

Ordningen omkring socialt frikort kører som en forsøgsordning i 2019 og 2020.

Formålet med frikortet er at give de mest udsatte borgere uden for arbejdsmarkedet incitament til og mulighed for at deltage i samfundets fællesskaber, bidrage og opleve værdi i hverdagen.

I nedenstående sag fremgår en kort beskrivelse af ordningen om socialt frikort, samt forslag til den konkrete implementering i Kolding Kommune.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget (4. april) og Social- og Sundhedsudvalget (24. april, til orientering).

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter anvendelsen af det sociale frikort, og

at udvalget godkender forslaget til implementeringen af det sociale frikort i Kolding Kommune.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Den 2. januar 2019 trådte lov om forsøg med socialt frikort i kraft. Loven medfører, at borgere med særlige sociale problemer kan visiteres til et socialt frikort. Med frikortet kan borgere tjene op til 20.000 kr. skattefrit pr. kalenderår, uden at indtægten fradrages i forsørgelsesydelse eller andre indkomstafhængige offentlige ydelser, f.eks. kontanthjælp, førtidspension og boligsikring. Det er en forudsætning, at jobbet er ordinært og udstøttet.

Ordningen omkring socialt frikort kører som en forsøgsordning i 2019 og 2020.

Formålet med frikortet er at give de mest udsatte borgere uden for arbejdsmarkedet incitament til og mulighed for at deltage i samfundets fællesskaber, bidrage og opleve værdi i hverdagen. Således kan frikortet ansues som et redskab, der kan medføre øget motivation for borgere på deres vej mod arbejdsmarkedet og tilhørende arbejdsfællesskaber. Et motivationsredskab som Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen og Socialforvaltningen gerne vil bringe i spil sammen og anvende så meget som muligt.

Målgruppen for et socialt frikort er, ifølge Socialstyrelsen, borgere med sociale udfordringer. Det kan f.eks. være hjemløshed, et ubehandlet problematisk forbrug af stoffer eller alkohol, en psykisk lidelse eller sårbarhed kombineret med sociale udfordringer, og som opfylder betingelserne for at modtage hjælp eller støtte efter servicelovens afsnit V. Derudover er det en forudsætning, at personerne i målgruppen skal være langt fra beskæftigelse og uddannelse, således at man hverken har været under uddannelse eller haft arbejdsindkomst over 10.000 kr. inden for det seneste år. Ligeledes skal personerne opfylde opholdskravet, hvilket indebærer lovligt ophold i Danmark i sammenlagt ni ud af de seneste ti år.

I det nedenstående skitseres et forslag til implementering af det sociale frikort i Kolding Kommune.

Målgruppe

Med ovenstående formelle målgruppebeskrivelse er frikortet i udgangspunktet relevant for en stor del af de borgere, som ikke er i job eller uddannelse. Eksempelvis en enlig mor med angst og depression, som modtager kontanthjælp og ikke har haft tilknytning til arbejdsmarkedet i flere år. Og da lovgivningen, som tidligere nævnt, er en forsøgsordning i perioden 2019-2020, vil det i første omgang være oplagt med en meget åben tilgang til målgruppen. Med det menes, at der i forbindelse med visitationen ikke laves nogen yderligere afgrænsning end den Socialstyrelsen har meldt ud.

Ydermere er det vigtigt igen at fremhæve, at arbejdet, som borgerne skal varetage, er ordinært og ustøttet, hvilket også bidrager til afgrænsning af målgruppen.

Det forventes, at omkring 60 borgere vil gøre brug af det sociale frikort i forsøgsperioden.

Implementering i praksis

Den overordnede tilgang til implementeringen af det sociale frikort er, at vi møder borgerne, der hvor de færdes – f.eks. på væresteder. Det betyder især, at relevant viden om frikortet skal være til stede blandt de medarbejdere, som er tæt på borgerne, og at visitationen skal være så lettilgængelig og smidig som mulig. Samtidig skal det være let for virksomhederne at ansætte borgere med et socialt frikort.

I praksis medfører det, at:

- Der afholdes en række informationsmøder for relevante ledere og medarbejdere på tværs af de to involverede forvaltninger. Både dem der skal visitere borgernes ansøgning om socialt frikort, og dem der har den daglige kontakt med borgerne.
- Der udpeges en kontaktperson i Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, som kan agere hotline og være behjælpelig med at svare på spørgsmål og løse eventuelle udfordringer, der måtte opstå.
- Visitationen til et socialt frikort skal baseres på en konkret vurdering af den enkelte borgers situation. For at gøre visitationsprocessen smidig gennemføres der en målgruppevurdering (på baggrund af det foreliggende materiale) af samtlige borgere med henblik på eventuel forhåndsgodkendelse. På den måde kan en visitation hurtigt gennemføres, når interessen opstår – f.eks. blot ved et opkald til myndighedsrådgiver.
- Hvis en borger har interesse i at anvende et socialt frikort, vil der i forsøgsperioden blive lagt op til, at vedkommende selv opsøger relevante virksomheder. Det anbefales dog, at borgere som har behov for hjælp imødekommes med råd og vejledning med hensyn til at finde et godt virksomhedsmatch.
- Jobcenter Kolding tilbyder individuel rådgivning til virksomheder, der ønsker viden om eller står i en konkret situation, hvor et socialt frikort skal i brug. Det medfører eksempelvis, at der gives praktisk vejledning om administrationen af et socialt frikort. F.eks. viden om indberetning, muligheder for udbetaling dag-til-dag via MobilePay eller kontantudbetaling, samt oplysning om at der skal foreligge et ansættelsesbevis, hvis ansættelsen overstiger 8 timer ugentligt.
- Derudover vil Jobcenter Kolding i dialogen med virksomhederne også gøre opmærksom på, at ansættelsen af udsatte med et socialt frikort er en god mulighed for at tage et socialt ansvar. Og at Socialministeriet har udviklet et mærke til de virksomheder, der ansætter udsatte med socialt frikort.
- Ordningen forankres administrativt i Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.

Hensyn til andre forhold

Med implementeringen af det sociale frikort opstår der en opmærksomhed i forhold til 225-timersreglen. Opmærksomheden går på, at borgere kan blive usikre på brugen af frikortet eller måske helt fravælger det grundet nervøsitet for, om jobcentret vil ophæve fritagelsen fra 225-timersreglen, hvis man f.eks. præsterer 100 timers arbejde. For at imødekomme dette foreslås det, at 225-timersreglen adskilles fra brugen af det sociale frikort i forsøgsperioden frem til 2020. Således at nuværende fritagelser ikke ændres på baggrund af arbejde gennemført på det sociale frikort.

Derudover skal det fremhæves, at borgere med førtidspension også kan visiteres til et socialt frikort, såfremt betingelserne er opfyldt.

Løbende samarbejde og justering

Ovenstående implementeringsforslag skal ses som et udgangspunkt, der løbende kan justeres i forsøgsperioden. Der vil være tæt samarbejde mellem de involverede forvaltninger samt dialog med andre relevante aktører – eksempelvis Udsatterådet som allerede er blevet præsenteret for rammerne omkring det sociale frikort på et af deres møder.

Derudover vil det naturligvis være relevant at drøfte ordningen med borgere, som er i målgruppen. Alt sammen med det formål at være opsøgende overfor, hvordan ordningen fungerer i praksis i Kolding Kommune. Herunder om der måtte være eventuelle uhensigtsmæssigheder i lovgivningen eller andre input, som vi kan levere videre under og efter forsøgsperioden. Eksempelvis vil det være relevant løbende at følge op på, hvem der faktisk motiveres af det sociale frikort, og hvem der lykkes med at anvende det.

Punkt 7: Flere i fleksjob på det rummelige arbejdsmarked

19/8026

Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på deres møde d. 7. februar 2019, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skulle udarbejde forslag til et bredt funderet tiltag for at få flere ledige borgere i fleksjob i sammenhæng med et fokus på det rummelige arbejdsmarked.

Udvalget har vedtaget en ny politik for det rummelige arbejdsmarked, som er i høring pt. Politikken har den underoverskrift, at alle mennesker skal have et arbejdsliv. I politikken er et af de strategiske pejlemærker, at ”i det rummelige arbejdsmarked er der fokus på kompetencer og potentialer frem for diagnoser og begrænsninger”. Desuden er et af initiativerne i politikken, at ledige fleksjobbere skal tilbydes relevant opkvalificering og uddannelse med nødvendig støtte.

Værdi for borger, virksomhed og kommunen

Når en borger kommer i fleksjob, fremfor at være på ledighedsydelse, skaber det værdi på flere planer:

- Borgeren opnår selvforsørgelse, bruger og udvikler sine kompetencer og bliver en del af et netværk på en arbejdsplads
- Virksomheden får mere kompetent arbejdskraft til rådighed
- Kommunens økonomi påvirkes positivt og øger udbuddet af arbejdskraft til gavn for borgere og virksomheder.

I punktet skitseres en række forslag til, hvordan man kan styrke fleksjobområdet i Kolding Kommune. Det omhandler nye samarbejder og andre tilbud til gruppen af borgere, der er på ledighedsydelse og er jobsøgende og/eller har brug for at blive opkvalificeret.

- *FlexAkademiet*
- *Jobkonsulenter*
- *Netværksindsats*
- *Opkvalificering og uddannelse.*

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter mulighederne i det rummelige arbejdsmarked for at få flere i fleksjob, og

at udvalget beslutter at igangsætte de beskrevne forslag.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede på deres møde d. 7. februar 2019, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen skulle udarbejde forslag til et bredt funderet tiltag til at få flere ledige borgere i fleksjob i sammenhæng med et fokus på

det rummelige arbejdsmarked.

Ny rummelighedspolitik med fokus på fleksjobbere

På mødet i marts 2019 vedtog udvalget en politik for det rummelige arbejdsmarked med den underoverskrift, at alle mennesker skal have et arbejdsliv. I politikken er et af de strategiske pejlemærker, at ”i det rummelige arbejdsmarked er der fokus på kompetencer og potentialer frem for diagnoser og begrænsninger”. Desuden er et af initiativerne i politikken, at ledige fleksjobbere skal tilbydes relevant opkvalificering og uddannelse med nødvendig støtte.

Værdi for borger, virksomhed og kommunen

Når en borger kommer i fleksjob, fremfor at være på ledighedsydelse, skaber det værdi på flere planer:

- Borgeren opnår selvforsørgelse, bruger og udvikler sine kompetencer og bliver en del af et netværk på en arbejdsplads, som oftest har en positiv betydning for menneskers velbefindende og ligeværd
- Virksomheden får mere kompetent og fleksibel arbejdskraft til rådighed gennem eksempelvis småjobs
- Kommunens økonomi påvirkes positivt gennem faldende forsørgelsesydelse og øgede skatteindtægter.

Nye muligheder for flere fleksjob og tilbud til borgere på ledighedsydelse

I punktet skitseres en række forslag til, hvordan man kan styrke fleksjobområdet i Kolding Kommune. Det omhandler nye samarbejder og andre tilbud til gruppen af borgere, der er på ledighedsydelse og er jobsøgende og/eller har brug for at blive opkvalificeret.

Ambitionen kan være at komme i top 10 i Danmark, målt på antallet af fleksjobbere i arbejde. For nuværende vil det betyde, at antallet af borgere der går fra ledighedsydelse over i fleksjob skal øges med 107 personer.

- *FlexAkademiet*

Initiativet bygger på samarbejdet med virksomheden FlexFabrikken, der ansætter fleksjobbere direkte i egen virksomhed. Efterfølgende ”udlejes” de pågældende medarbejdere til andre virksomheder, der derved får adgang til en fleksibel og kompetent arbejdskraft.

FlexAkademiet er et kursusforløb for borgere på ledighedsydelse. Det indeholder den nødvendige kompetenceudvikling rettet mod de opgaver, medarbejderen skal løse efterfølgende. FlexFabrikken kender det specifikke behov hos virksomhederne, de samarbejder med, og udarbejder dermed et kursus, som passer præcist på den opgave, medarbejderen skal løse efterfølgende. Det bliver således en konkret oplæring – eksempelvis inden for salg/mødebooking, administration, lager og logistikopgaver eller en anden type opgave.

Der er tale om et kursusforløb på i alt 10 uger for 10 borgere på ledighedsydelse. Der garanteres efterfølgende minimum 6 måneders ansættelse i FlexFabrikken for alle, der gennemfører forløbet.

Efter det første forløb er gennemført med efterfølgende ansættelse i FlexFabrikken, følges der op på effekterne i forhold til stigning i timetal, fastholdelse i ansættelse og skift til anden arbejdsgiver.

Investeringen i FlexAkademiet udgør 250.000 kr.

- *Individuel jobformidling*

De enkelte borgere på ledighedsydelse skal mødes med deres kompetencer og lysten til at få et job. En individuel jobformidling gennem en jobkonsulent, der i tæt kontakt og samarbejde med borgeren målrettet finder jobs og opgaver hos virksomheder, der kan varetages af fleksjobbere med direkte ansættelse på de pågældende virksomheder. Hvor der er mulighed for det, vil det være i en dialog med arbejdsgiveren om at kunne planlægge og tilrettelægge opgaverne i virksomheden på en anden måde, som åbner døren for ansættelse af fleksjobbere.

Den individuelle jobformidling vil løbende have 15 borgere, der skal knyttes op på en arbejdsplads. Det giver mening for denne gruppe af borgere, der skal have en god støttende hjælp til at få overvundet den sidste barriere for at finde det gode og meningsfulde job hurtigere. Det skal gøres med hurtighed såvel som grundighed for dem, der er klar og rigtig gerne vil. Det forventes herved, at der kommer 40 ledige borgere i fleksjob ved denne individuelle jobformidling det første år.

Denne individuelle jobformidling løber i to år. Efter de første 6 måneder laves første opfølgning på effekterne i forhold til at få etableret fleksjobbene på virksomhederne, fastholdelse i ansættelse og stigning i timetal.

Investeringen i individuel jobformidling gennem en jobkonsulent udgør 400.000 kr.

- *Netværksindsats*

For mange ledige er deltagelse i netværk en stimulering, der positivt kan bidrage til en succesfuld jobsøgning. Eksempel herpå er Senior Erhverv Trekanten og Powerjobsøgerne. Netværkene agerer og fungerer forskelligt, men de har ofte ét fælles kendetegn, at det drives og faciliteres på frivillig basis og ikke direkte af jobcentret. En øget synlighed og stimulering for deltagelse i disse typer af netværk vil også kunne have en gavnlig virkning for borgere på ledighedsydelse. Indsatsen vil dels være mere synlighed omkring mulighederne for borgerne, samtidig med konkrete invitationer fra og initiativer i netværkene målrettet borgere på ledighedsydelse.

- *Opkvalificering og uddannelse*

For mange borgere uanset arbejdsmarkedsstatus er muligheden for at videreudvikle sine faglige kompetencer i form af reelle uddannelsesforløb, efteruddannelse eller kortere opkvalificeringsforløb vigtig. Det har betydning for den menneskelige udvikling, og tilsvarende også betydning for muligheden for at kunne fastholde sit arbejde eller få et arbejde, hvis man er ledig. Det gælder også for borgere på ledighedsydelse, som også vil kunne profitere af en mere uddannelsesrettet indsats med de fornødne skånehensyn og støttende foranstaltninger. Derfor vil en styrket indsats på potentialet hos den enkelte for kompetenceudvikling positivt kunne understøtte vejen til et fleksjob.

Økonomi

Ovenstående forslag vil blive finansieret af den økonomiske ramme til indsatser for borgere. På mødet vil det konkret blive fremlagt, hvordan finansieringen vil findes, herunder hvilke nuværende indsatser, der vil blive nedlagt.

Punkt 8: FlexFabrikken: Workshops for ledighedsydelsesmodtagere

18/9490

Resumé

Arbejdsmarkedsudvalget bevilgede på udvalgs mødet d. 6. september 2018 kr. 75.000 fra Investeringspuljen til udarbejdelse af et kompetencekatalog og gennemførelse af workshops indenfor fleksjobområdet. Den socialøkonomiske virksomhed FlexFabrikken har gennemført de fire workshops og har udarbejdet kompetencekataloger på de 57 fremmødte ledighedsydelsesmodtagere.

20 af de 57 deltagere er efterfølgende gået videre: 11 er blevet ansat i fleksjob, heraf en hos FlexFabrikken selv, 5 er startet i praktik og 4 er påbegyndt opkvalificering.

På udvalgs mødet vises kompetencekataloget, der består af de individuelt udarbejdede profilkort.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedsudvalget bevilgede på udvalgs mødet d. 6. september 2018 kr. 75.000 fra Investeringspuljen til udarbejdelse af et kompetencekatalog og gennemførelse af workshops indenfor fleksjobområdet. Den socialøkonomiske virksomhed FlexFabrikken har gennemført de fire workshops og har udarbejdet kompetencekataloger på de 57 fremmødte ledighedsydelsesmodtagere.

20 af de 57 deltagere er efterfølgende gået videre: 11 er blevet ansat i fleksjob, heraf en hos FlexFabrikken selv, 5 er startet i praktik og 4 er påbegyndt opkvalificering.

På udvalgs mødet vises kompetencekataloget, der består af de individuelt udarbejdede profilkort.

Workshops

Der er i løbet af ultimo november, december 2018 og januar 2019 gennemført 4 workshops med i alt 57 ledighedsydelsesmodtagere som deltagere. På hver workshop deltog derudover 1-2 medarbejdere fra Fleksjobafdelingen.

Profilen for de fire workshops er ”Jeg er, jeg kan, jeg vil”. Fokus er – med udgangspunkt i kompetencer og kvalifikationer - at matche den enkelte borger med konkrete opgavetyper og dermed tydeliggøre beskæftigelsespotentialerne og hjælpe flere til at komme i job.

De fire workshops bestod af både oplæg omkring det at komme i job og arbejdet med at tilspidse sine kompetencer, tilgange til ledighed og fysiske/psykiske udfordringer, gruppeprocesser med gensidig sparring på kompetencer og styrker under overskriften ”Jeg er, jeg kan, jeg vil”. Efter de fire workshops er der efterfølgende udarbejdet profilkort på hver enkelt.

Kompetencekatalog

Profilkortene dækker de individuelle kompetencer og kvalifikationer. Fokus har samtidig været på at skabe ejerskab hos den enkelte omkring de konkrete potentialer. Profilkortene er samlet i et kompetencekatalog opdelt i 16 jobområder, f.eks. køkken/kantine, håndværk mv.

Udsagn fra deltagerne

Efter hver workshop er der gennemført evalueringer blandt deltagerne, ligesom medarbejderne er blevet bedt om at give tilbagemeldinger.

Der er givet altovervejende positive tilbagemeldinger på forløbene. Der er særskilt positive tilbagemeldinger på den energi, det har givet. Der er givet følgende konkrete tilbagemeldinger fra deltagerne:

- *Gruppeprocessen har givet mig rigtig meget. Det er meget nemmere at finde ressourcer hos andre end én selv*
- *Energigivende*
- *Egentligt simple redskaber, men meget givende*
- *Smart at man kan arbejde hos FlexFabrikken og så kan en virksomhed leje mig – så har de intet besvær.*

Flere har efterspurgt en opfølgende workshop med mulighed for godkendelse eller justering af de udsendte profilkort.

FlexFabrikken har efterfølgende været i dialog med nogle af deltagerne og har imødekommet ønsket om ekstra sparring, justering i materialet mv.

Punkt 9: Høringsrunde for Arbejdsmarkedsudvalgets nye politikker

18/34670

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 et længere sigte på udvikling er der behov for at arbejde strategisk med det samlede ansvarsområde, som Arbejdsmarkedsudvalget har det politiske ansvar for.

På udvalgets møde i marts 2019 godkendte man nedenstående politikker, som skal være gældende for området fremover:

- Arbejdsliv til alle
- Ungepolitikken – *hjælper unge med livsmustering og arbejdsliv*
- Politik for kvalificeret arbejdskraft og virksomhedsservice – *arbejdsliv der skaber vækst for den enkelte, virksomheder og fællesskabet*
- Politik for det rummelige arbejdsmarked – *et arbejdsliv til alle mennesker*
- Politik for integration og international arbejdskraft- *arbejdsliv der integrerer mennesker i Kolding.*

Politikkerne er blevet drøftet i Koldings Arbejdsmarkedsråd og internt i Kolding Kommune, og der er indarbejdet kommentarer efterfølgende.

Det foreslås, at de herefter sendes i høring i følgende fagudvalg:

- Børne- og Uddannelsesudvalget d. 10. april
- Social- og sundhedsudvalget d. 24. april
- Socialøkonomi-, Handicap- og Hjælpemiddeludvalget d. 24. april
- Byrådet 30. april

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at udvalget sender de nye politikker i høring.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Bilag

Arbejdsudvalgets arbejdsmarkedspolitik_um.pdf

Ungepolitikken_um.pdf

Politik for kvalificeret arbejdskraft_um.pdf

Politik for integration_um.pdf

Politik for det rummelige arbejdsmarked_um.pdf

Punkt 10: Arbejdsmarkedspolitik - Energiredegørelse 2018

19/8473

Resumé

By- og Udviklingsforvaltningen har i lighed med tidligere år udarbejdet en energiredegørelse, som i detaljer redegør for energiforbruget i de kommunale ejendomme.

Energiredegørelsen giver et overblik over energiforbruget i de kommunale ejendomme i perioden 2015-2018. Forbruget er vurderet i forhold til Energihandlingsplan III, hvori der er fastsat konkrete målsætninger til reduktion af el, vand og varme i 2022.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget

Forslag

By- og udviklingsdirektøren foreslår,

at Energiredegørelse 2018 tages til efterretning

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Punktet blev taget til efterretning.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Energiredegørelsen for 2018 omhandler Kolding Kommunes forbrug af el, vand og varme i kommunens ejede og lejede ejendomme.

Det samlede forbrug er opgjort for perioden 2015-2018 samt opgjort for hvert politikområde i perioden 2016-2018.

Redegørelsen omfatter en vurdering og fremlægning af:

- Mål og planer for energibesparelser i de kommunale ejendomme
- Investeringer i energibesparende tiltag
- Kolding Kommunes samlede forbrug af el, vand og varme
- Forbruget under de enkelte politikområder
- De kommunale ejendommers samlede miljøbelastning
- Den årlige forrentning opnået af investeringer i Energihandleplanen

Redegørelsen udarbejdes med udgangspunkt i Energihandlingsplan III, som løber fra 2015 til og med 2022 og er samtidig en status for reduktion af CO₂-emissioner i kommunens ejendomme.

Kolding Kommunes målsætninger for energi- og vandforbrug samt CO₂-emissioner for ejede og lejede bygninger:

El-, vand- og varmeforbrug

Mål Energihandlingsplan III:

Varme: Reduktion på 10% i 2022 i forhold til 2015

El: Reduktion på 17% i 2022 i forhold til 2015

Vand: Reduktion på 20% i 2022 i forhold til 2015

Udover de i Energihandlingsplan III opstillede mål for reduktion af forbrug på el, vand og varme, har Kolding Kommune indgået følgende eksterne aftaler:

Klimakommune/Dansk Naturfredningsforening: CO₂ Reduktion med 2% om året.

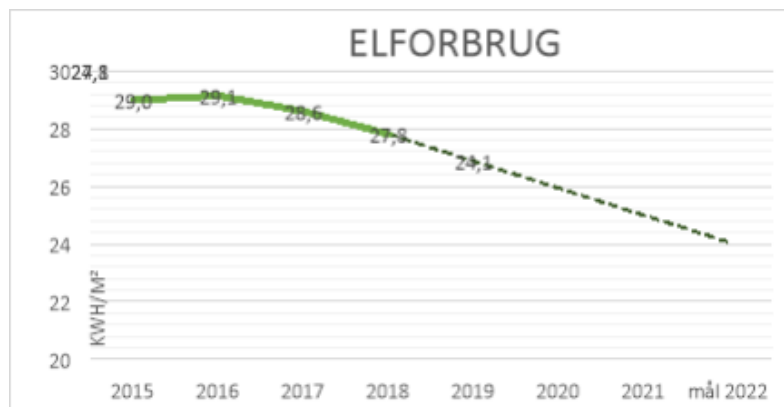
Covenant of Mayors: CO₂ reduktion på 20% i perioden 2007-2020.

Status for reduktion af energi- og vandforbrug i forhold til målsætninger (forbrug pr. m²):

Elforbrug:

Det samlede elforbrug er i perioden 2015 til 2018 er faldet med i alt 4,7% til 27,8 kWh/m².

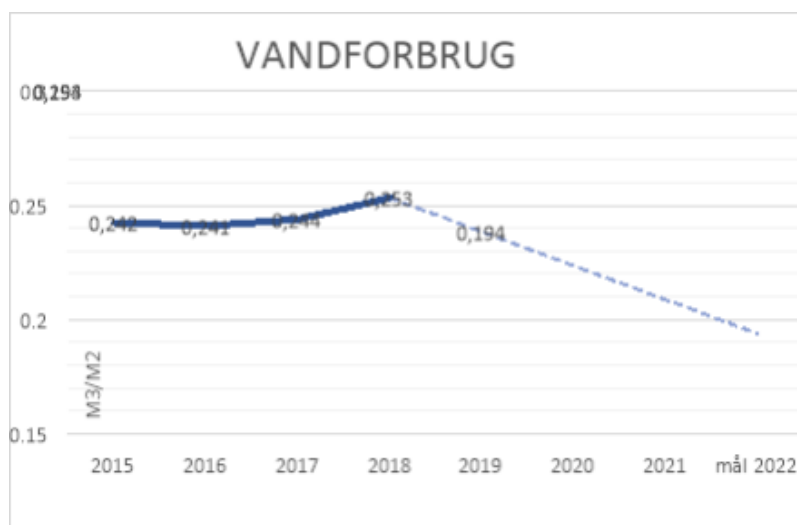
Der er i 2018 gennemført en del investeringer i elbesparende tiltag, herunder en del konvertering til LED-belysning. Det forventes at det forholdsvis ambitiøse mål for 2022 vil kunne opnås.



Vandforbrug:

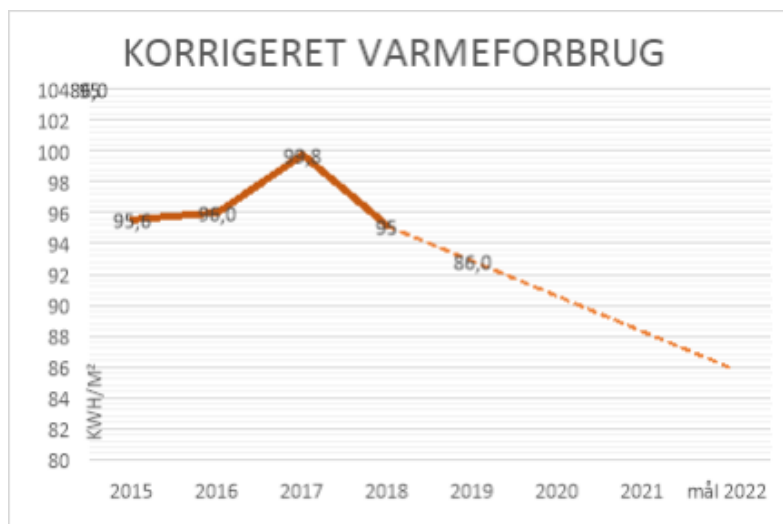
Vandforbruget er steget i 2018 med 4,5% ift. 2015, primært på grund af tørken. Såfremt målet om en besparelse på 20% i 2022 skal opnås vil der skulle igangsættes flere vandbesparende tiltag i årene fremover.

Der er i den kommende periode planlagt en optimering af lækagesikring, montering af flere vandbesparende armaturer, samt adfærdskampagner med fokus på vandbesparelser.



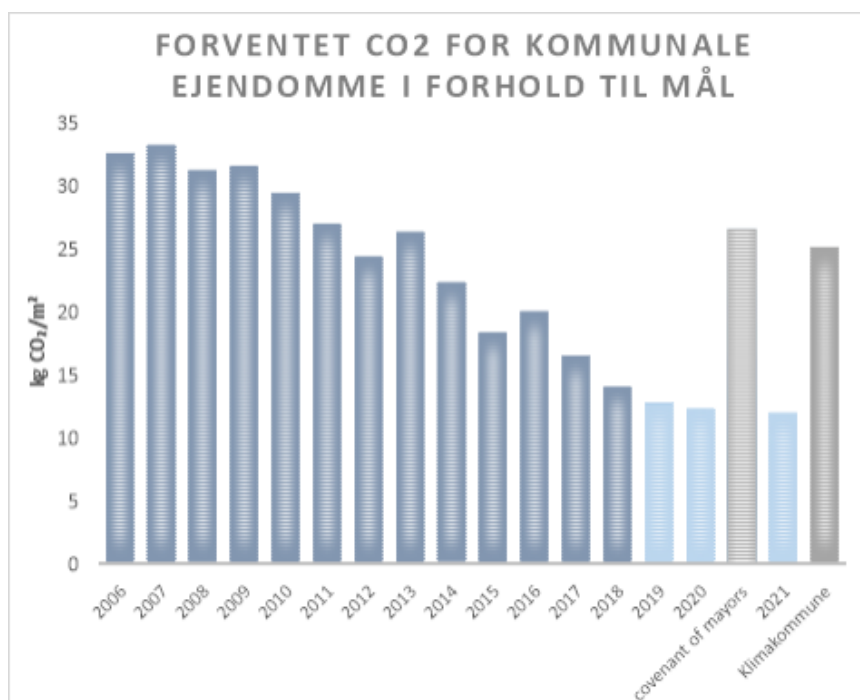
Varmeforbrug:

Varmeforbruget er faldet i 2018 ift. 2015 med 0,45%. Varmeforbruget opgives i kWh/m² og holdes op imod målet for 2022. På grund af øget varmförbruk siden 2015 er der igangsat flere initiativer, som delvist kan være årsag til at forbruget igen begynder at falde.



CO₂-udledning

CO₂-belastningen i perioden 2006 til 2018 samt den forventede belastning frem til 2022:



Det forventede CO₂-udslip er vurderet i forhold til det forventede energiforbrug frem til 2022. Der er i beregningerne anvendt kendte CO₂-tal, herunder blandt andet det forhold at TVIS i midten af 2017 gik over til en næsten CO₂-neutral varmeforsyning baseret på flis, som også giver et fald i 2018.

CO₂-udledningen via kommunale ejendommers energiforbrug er sammenholdt med de CO₂-mål, kommunen har forpligtet sig til gennem Covenant og Mayors (CO₂-reduktion på 20 % i årene 2007-2020) og Klimakommune via Danmarks Naturfredningsforening (CO₂ reduktion på 2 % om året fra 2007 og indtil 2021). Disse mål gælder dog for hele kommunen, og ikke kun for forbruget i de kommunale ejendomme.

Det samlede CO₂-regnskab opgøres i de Grønne Regnskaber.

Forrentning af investeringer i Energhandlingsplanen.

Den årlige forrentning er beregnet ud fra den forventede besparelse i kWh pr. år og i forhold til årets investeringer til energispareprojekter. Energhandleplanen havde i 2018 en forrentning på 10,5 % pr. år eller 928.000 kr. excl. moms i forhold til en investering på 8.819.000 kr. excl. moms.

Investeringsniveau samt tilbagebetalingstid for energiinvesteringer fordelt på el, vand og varme i 2018:

Energiinvesteringer i el	6.472.600 kr.	tilbagebetalingstid	8,7 år
Energiinvesteringer i vand	187.995 kr.	tilbagebetalingstid	5,5 år
Energiinvesteringer i varme	4.103.018 kr.	tilbagebetalingstid	8,4 år

Forventede aktiviteter i 2019:

El:

Planlagte aktiviteter:

- Fokus på ejendomme med særligt højt energiforbrug.
- Fornyelse af belysning (nye armaturer, LED)
- Adfærdskampagne i storkøkkener
- Adfærdskampagne: Energibesparelser i Børnehøjde

Vand:

Planlagte aktiviteter:

- Testopsætning af forskellige vandsparearmaturer
- Forbedrede løsninger til vandalarmer
- Afprøvning af nudgingprojekt til at afkorte brusebadstider i idrætshaller.

Varme:

Planlagte aktiviteter:

- Fokus på ejendomme med særligt højt energiforbrug.
- Udskiftning til energirigtige vinduer.
- Ny CTS strategi for bedre styring af varmeinstallationer
- Efterisolering (teknisk, klimaskærm)

Bilag

Energiredegørelse 2018

Arbejdsmarkedspolitik - forbrug 2016-2018 for el, vand og varme

Punkt 11: Arbejdsmarkedspolitik - Bygningsvedligeholdelse 2020-2023

19/1732

Resumé

By- og Udviklingsforvaltningen har foretaget tilstandsvurdering af kommunes bygninger for perioden 2020-2023.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget

Forslag

By- og udviklingsdirektøren foreslår,

at bygningsvedligeholdelse for Arbejdsmarkedspolitik 2020-2023 tages til efterretning

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Punktet blev taget til efterretning.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Bygningsvedligeholdelse for perioden 2020-2023 for ejendomme under Arbejdsmarkedspolitik.

Bilag

Forord - Bygningsrapport 2020-2023

Sammendrag, samlet udgiftsbehov/budgetramme 2020-2023 - Samlige politikområder

Arbejdsmarkedspolitik - Bygningsvedligeholdelse 2020-2023

Punkt 12: Status på arbejdsmarkedsområdet, april 2019

13/8530

Resumé

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

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

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

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

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

Tilføjelse til resumé

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Punktet blev taget til efterretning.

Fraværende deltagere

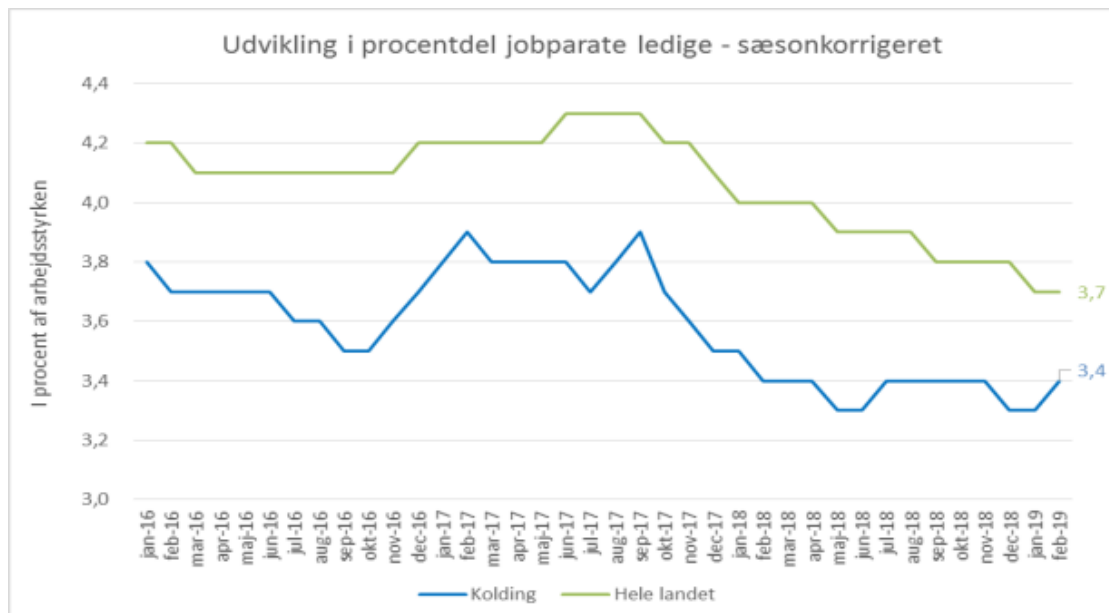
Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

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

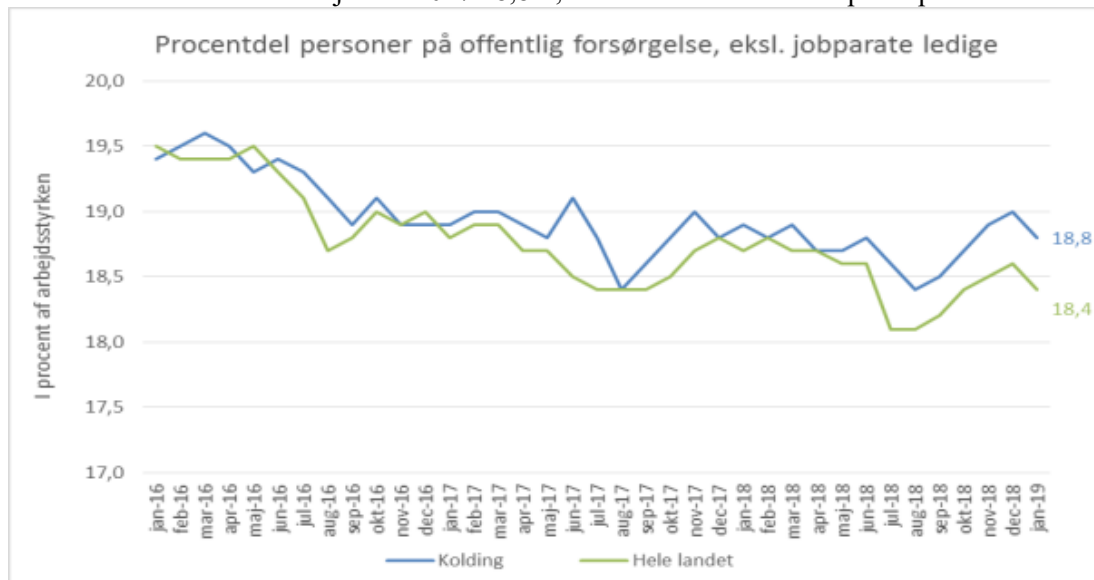
I Kolding Kommune var ledighedsprocenten i februar 2019 lavere end gennemsnittet for hele landet. Ledighedsprocenten var 3,4% i Kolding Kommune mod 3,7% i hele landet.

I februar 2018 var ledighedsprocenten i Kolding Kommune på 3,5% og 4,0% for hele landet.



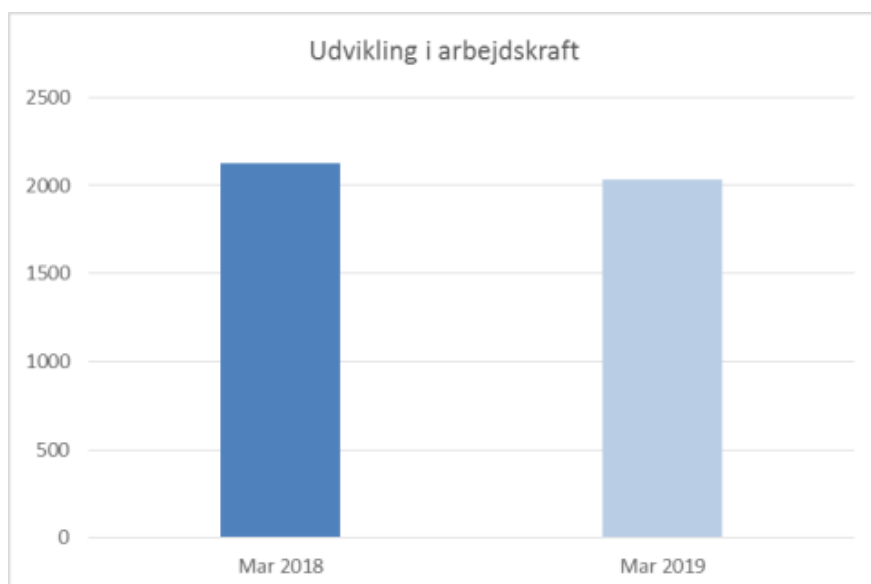
Kilde: www.statistikbanken.dk (Danmarks Statistik)

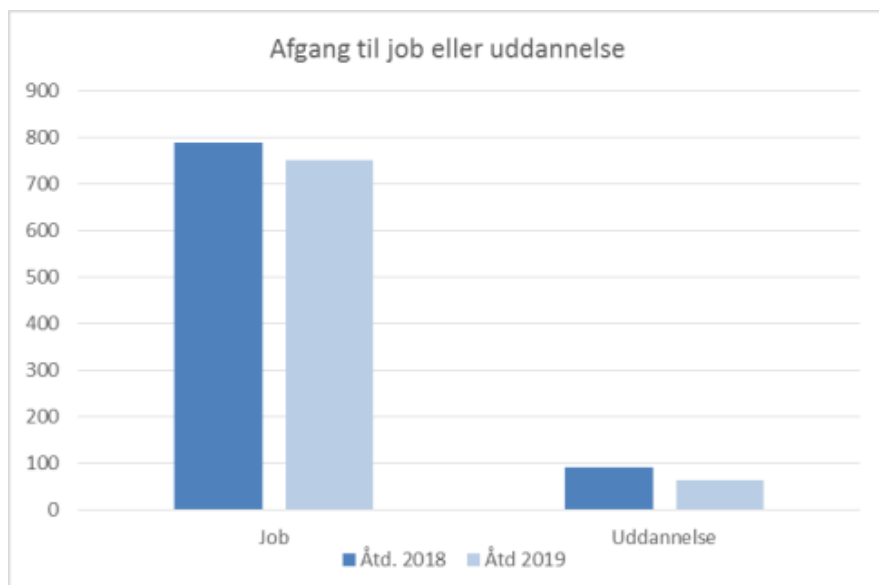
Sygemeldte og ledige med andre problemer ud over ledighed udgjorde i januar 2019 18,8% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i januar 2017 18,8%, hvilket svarer til et fald på 42 personer.



Kilde: www.jobindsats.dk

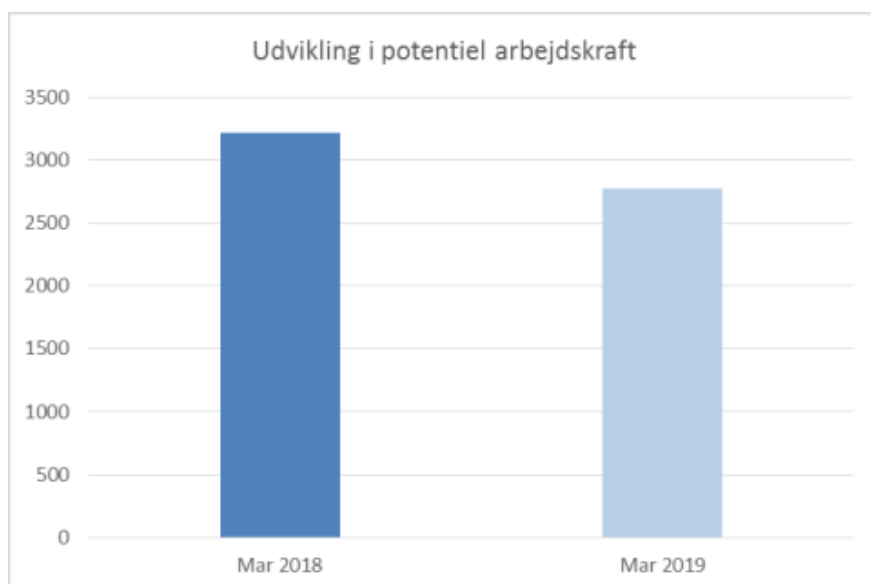
Jobparat arbejdskraft

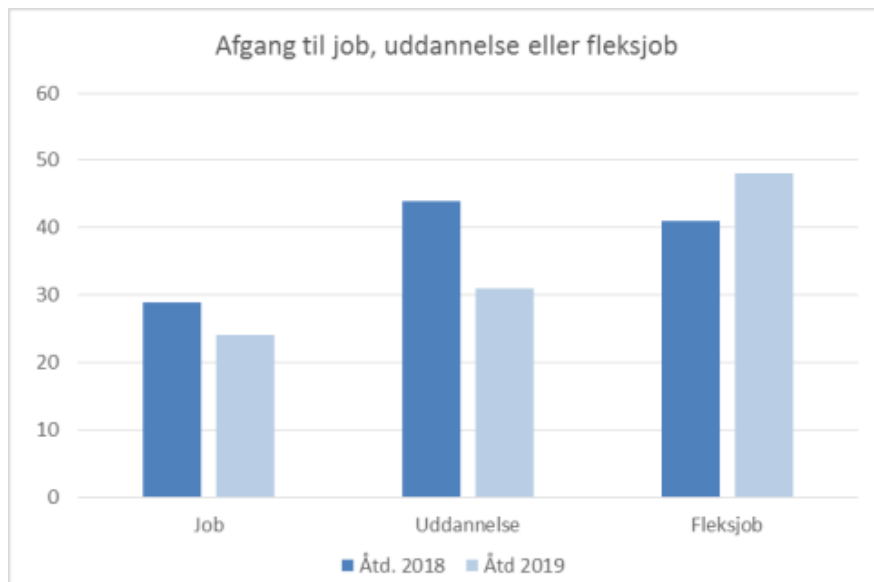




Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

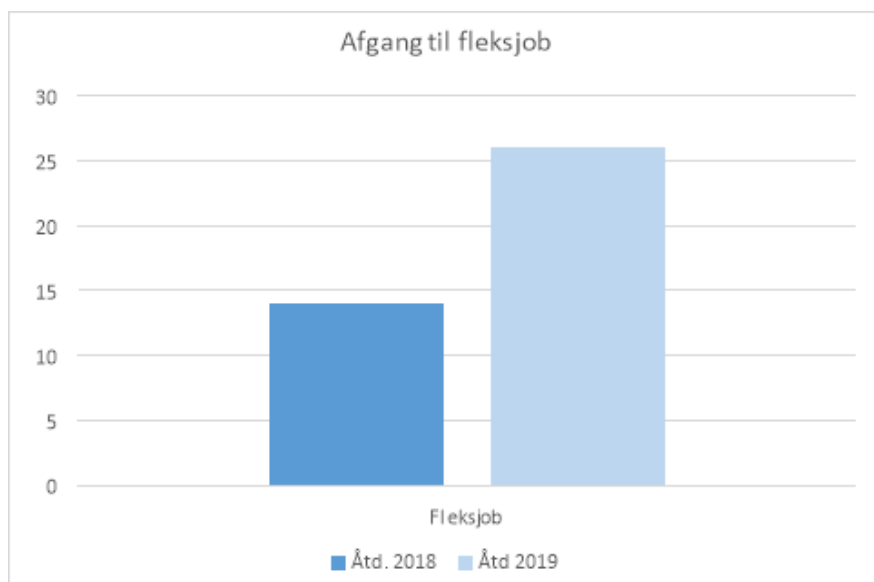
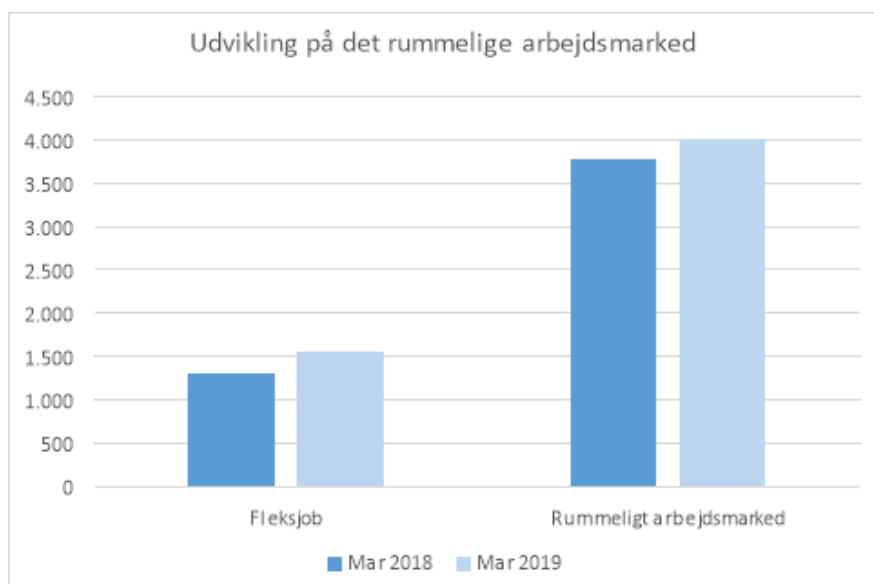
Potentiel arbejdskraft





Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

Rummeligt arbejdsmarked



Kilde: Fasit (forvaltningens fagsystem)

Bilag

Status på arbejdsmarkedsområdet, del 2.pdf

Punkt 13: Status på integrationsområdet, april 2019

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.

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen 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

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

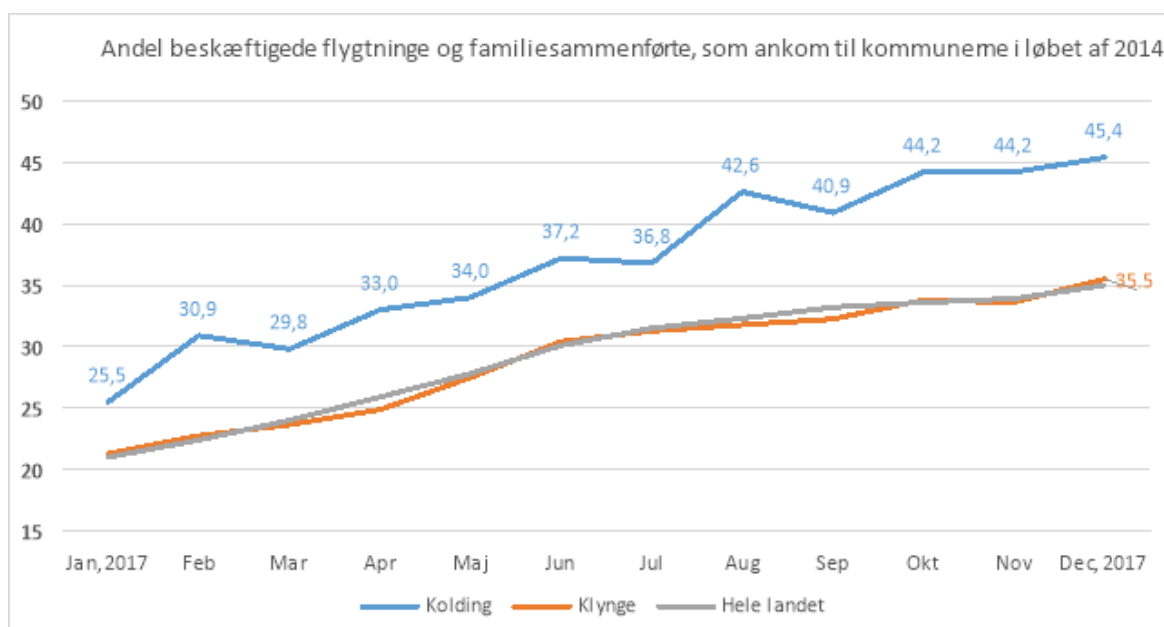
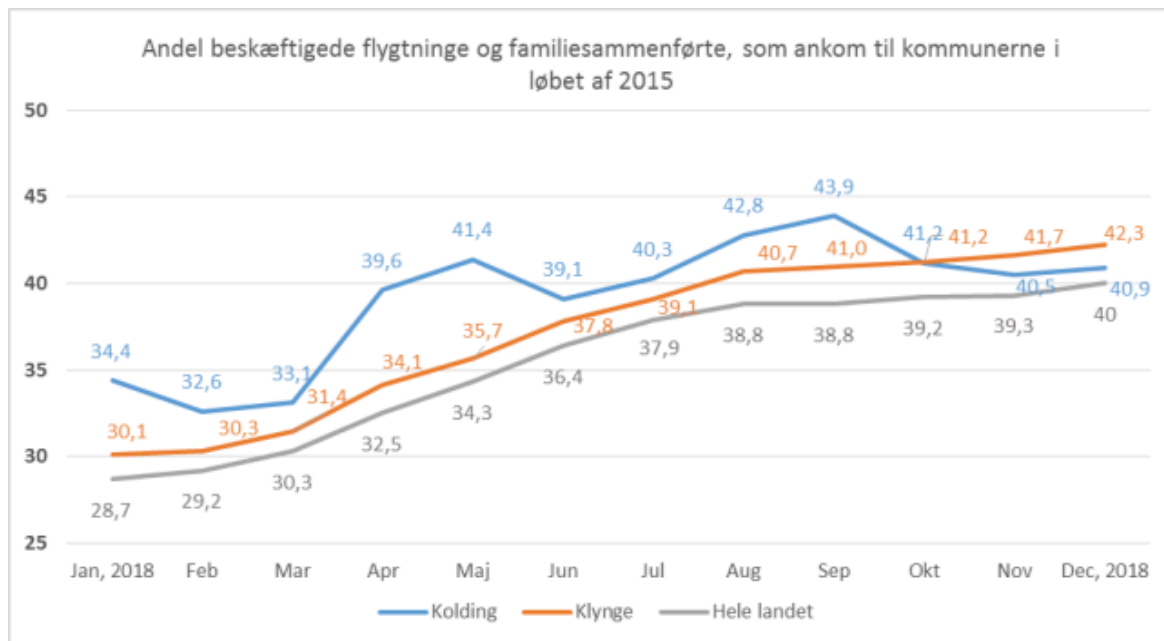
Punktet blev taget til efterretning.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

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. halvår 2018	3	17	20
2. halvår 2018	12	2	14
1. kvrt. 2019	1	2	3
Personer i alt	Ydelsesmodtagere	Selvforsørgere	
Personer i integrationsprogram	161	142	303

Tabel 2: Uddannelsesniveauer for personer omfattet af integrationsprogram

Uddannelsesniveauer	Antal	Andel
Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser)	2	1%
Erhvervsuddannelser	19	7%
Folkeskole (9./10. klasse)	94	36%
Gymnasium, HF, HTX, HH	50	19%
Kort videregående uddannelse	17	7%
Mellemlang videregående uddannelse	33	13%
Lang videregående uddannelse	10	4%
Ingen uddannelse	36	14%
I alt	261	100%

Note: Uddannelsesniveaueret er fastlagt efter uddannelsessystemet i oprindelseslandet. En persons højeste uddannelsesniveauer fremgår af oversigten.

Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af integrationsprogram

Brancher	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	78	48%
Lager og Logistik	6	4%
Hotel, restauration, køkken og kantine	40	25%
Service og rengøring	3	2%
Detail	7	4%
Skovbrug, gartneri og minkavl	2	1%
Øvrig pakke	25	16%
I alt	161	100%

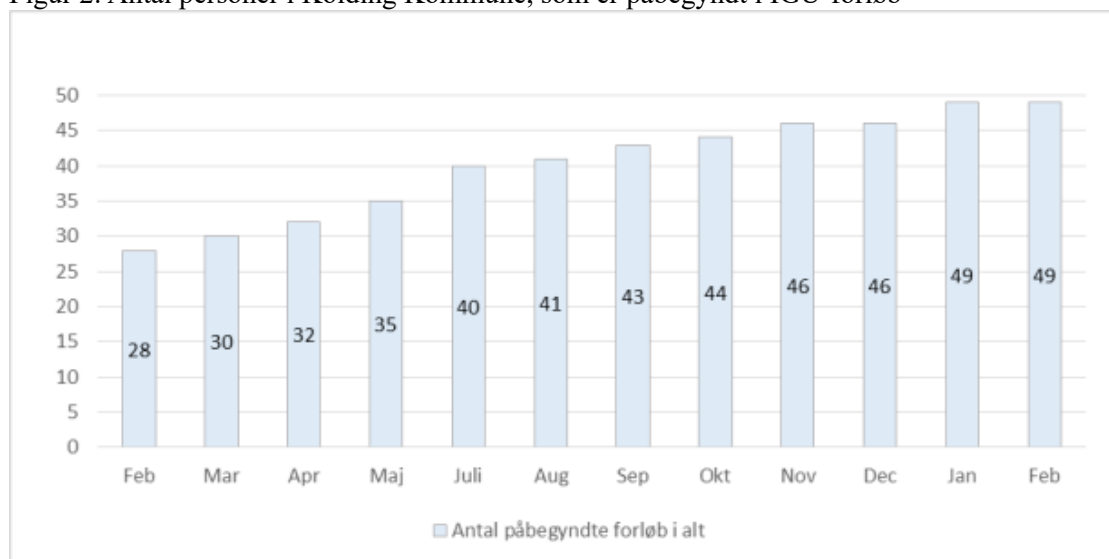
Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, februar 2019

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - feb.	Sen. 12
Arbejde	0	1	1	0	2	62
Uddannelse	0	1	0	0	1	28
I alt	0	2	1	0	3	90

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

Personer med ordinære løntimer i januar til og med november 2018	Antal	Andel
Kolding	57	21,0
Jobcenterklyngen	869	18,5

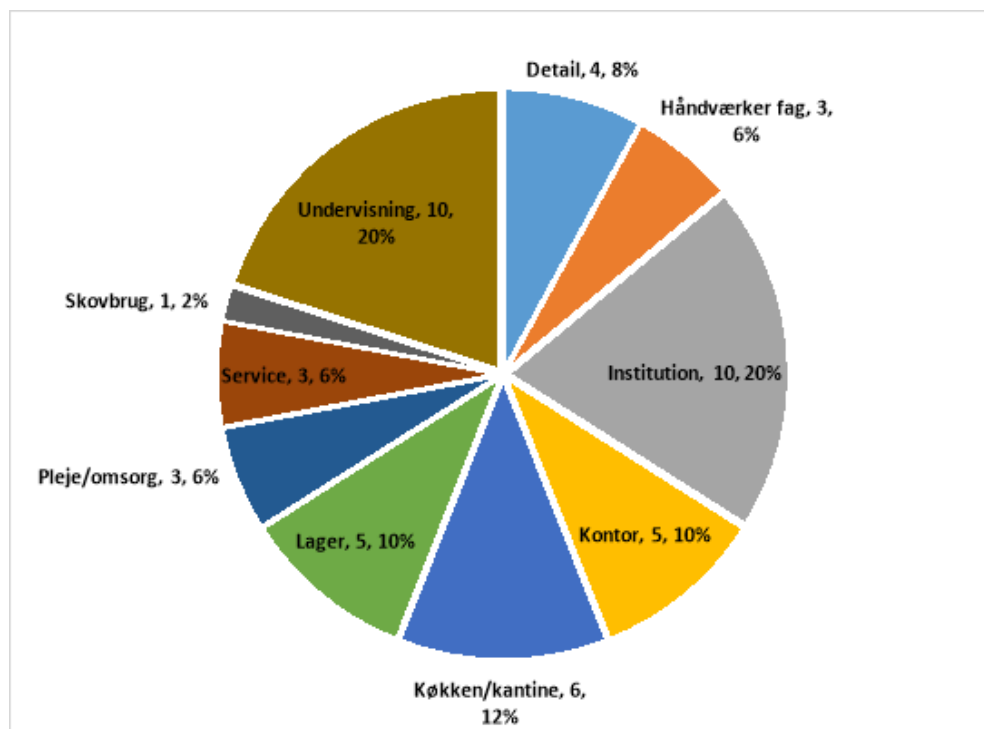
Figur 2: Antal personer i Kolding Kommune, som er påbegyndt i IGU-forløb



En status på IGU-forløb viser, at ud af 49 påbegyndte forløb er 13 afsluttet. En person er bosiddende i Vejle Kommune, hvorfor personen ikke er medtalt i det følgende.

Afslutningsårsagerne fordeler sig på seks personer i arbejde, to i uddannelse, fire modtager forsørgelsesydelse fra kommunen, og en person er afsluttet, da vedkommende er midlertidig udrejst.

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



Del 2 – boligtilbud, danskopkvalificering og Sprogskolen Kolding

Tabel 6: Oversigt over anvendt boligkapacitet til midlertidig boligplacering til flygtninge, ultimo marts 2019

Midlertidige boliger	Tom	Beboet	I alt	Boligtype
Sjølundsgade 28, Sjølund	1	1	2	Kommunal
I alt	1	1	2	

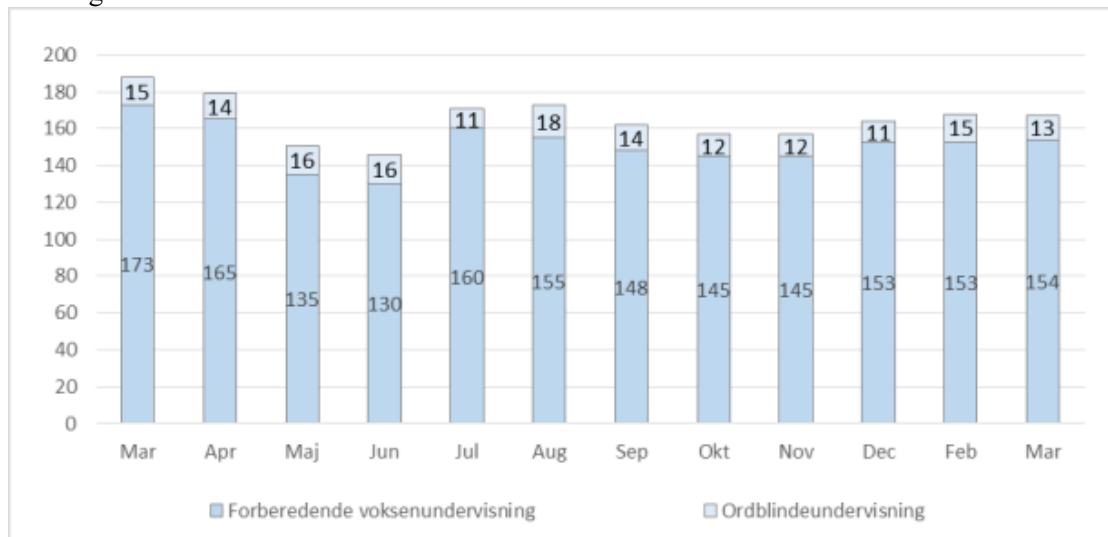
Tabel 7: Oversigt over anvendt boligkapacitet til permanent boligplacering til flygtninge, ultimo marts 2019

Permanente boliger	Tom	Beboet	I alt
Hoppesvej 112	4	0	4
Mejerivej 2	6	0	6
I alt	10	0	10

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



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



Bilag

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet.pdf

Punkt 14: Orientering fra formanden

19/3349

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses-, og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Formanden for Arbejdsmarkedsudvalget orienterede om:

- Brandkadetter
- Besøg af Lyngby-Taarbæk Kommune.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Punkt 15: Orientering fra forvaltningen

19/3347

Resumé

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

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren orienterede om:

- Ansøgning til pulje hos STAR
- Ændring af modtagelsen på jobcentret.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Sagsfremstilling

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren orienterer om:

- Ankestyrelsens afgørelser (mundtlig)
- <https://oim.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2019/mar/indsatsen-mod-parallelsamfund-er-paa-sporet/> (pixiudgave af rapporten vedhæftet som bilag.

Bilag

Notat om første Redegørelse om parallelsamfund marts 2019.pdf

Orienteringsmøder om repatriering.pdf

Punkt 16: Deltagelse i aktiviteter - april 2019

19/3352

Resumé

Deltagelse i aktiviteter.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren indstiller,

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

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2019

Godkendt.

Fraværende deltagere

Hamlaoui Bahloul

Bilag

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i aktiviteter 2019