

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget d. 04-04-2018

Mødedato Onsdag d. 04. april 2018 kl. 08:00

Mødested Dansk Gummi Industri, Profilvej 18, Kolding

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

Indholdsfortegnelse

Etablering af tværgående talentspejdere.....	3
Temadrøftelse - På vej mod jobbet.....	6
Handicappede i job.....	7
Uddannelse og opkvalificering.....	11
Investeringspulje "Nye initiativer til beskæftigelse i Kolding".....	14
Fravær til danskundervisning.....	17
Arbejdsmarkedspolitik - Bygningsvedligeholdelse 2019-2022.....	19
Arbejdsmarkedspolitik - Energiredegørelse 2017.....	20
Status på arbejdsmarkedsområdet, april 2018 2.....	22
Status på integrationsområdet, april 2018.....	24
Orientering fra formanden.....	29
Orientering fra forvaltningen.....	30
Deltagelse i aktiviteter - april.....	31

Punkt 1: Etablering af tværgående talentspejdere

17/980

Resumé

For nogle unge kan livet med uddannelse, bolig, sundhed, egen bolig og fodfæste på arbejdsmarkedet være uoverskueligt. Disse unge risikerer at blive afhængige af offentlige ydelser resten af deres liv.

Derfor har Kolding Kommune igangsat et strategisk tværgående projekt, der skal forbedre kommunens arbejde med at forebygge problemerne ud fra tilgangen om borgernes centrum.

Efter en designproces med inddragelse af folkeskoleelever og deres forældre samt unge under og over 18 år, har de tre forvaltninger fundet en helt ny og fælles, forebyggende løsning, som skal hjælpe de unge til at blive selvhjulpne og selvforsørgende.

Arbejdsmarkedschefen, Skolechefen, Social- og Handicapchefen samt Udviklingschefen fra Senior- og Socialforvaltningen deltager på mødet.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget, Børne- og Uddannelsesudvalget (orientering) og Social- og Sundhedsudvalget (orientering).

Forslag

Senior- og Socialdirektøren, Børne- og Uddannelsesdirektøren samt Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at det fælles talentspejderkoncept godkendes, og

at Arbejdsmarkedsudvalget beslutter, at der investeres 3 mio. kr. årligt til ansættelse af talentspejderne.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

Unge menneskers mulighed for at blive selvhjulpne og selvforsørgende er afgørende for deres selvværd og livskvalitet. Men for nogle unge kan livet med uddannelse, bolig, sundhed, egen bolig og fodfæste på arbejdsmarkedet være uoverskueligt.

Disse unge risikerer at blive afhængige af offentlige ydelser resten af deres liv. Eksempelvis modtog næsten 5 % af de unge i Kolding Kommune mellem 18 og 25 år uddannelseshjælp eller kontanthjælp i 2017.

Beskrivelse af indsigter

Kolding Kommune har igangsat et tværgående strategisk projekt, kaldet "Klar til voksenlivet", hvor man siden foråret 2017 har arbejdet på at finde en fælles, tværgående løsning, som kan hjælpe disse unge. Det er sket i tæt samarbejde

mellem Skoleområdet, Social- og handicapområdet samt Arbejdsmarkedsområdet.

Løsningen er bygget på en fælles forståelse af:

- at den unges behov og ønsker skal være i centrum
- at løsninger skal koordineres på tværs af fagområder
- at kommunen skal forebygge og investere i løsninger på tværs af fagområder.

Der er gennemført en designproces med unge fra 8. klasser, 9. klasser, unge på 16-18 år samt unge over 18 år, der ikke er i uddannelse eller job. Forældre til unge i udskolingen er også blevet inddraget.

De unge gav blandt andet udtryk for, at de ikke ønsker at skille sig negativt ud, og de vil gerne føle sig "almindelige". Hvis de har personlige udfordringer, vil de ikke presses til at snakke om det med voksne, de ikke kender eller ikke har tillid til.

De unge lægger således stor vægt på tillid og relationer, hvis de skal åbne sig og spørge om hjælp. Derfor er det vigtigt, at de har nem adgang til nogle voksne, som de har tillid til, og som kan hjælpe dem.

Talentspejder-konceptet

De tre forvaltninger foreslår en fælles løsning. Fra 8. klasse screenes de unge, som kan være i risiko for at få udfordringer med at tage en uddannelse eller blive selvforsøgende. Allerede fra dette tidspunkt skal de tilbydes en tværgående indsats.

Denne indsats formes som et *talentudviklingsforløb*. Her får de unge og deres forældre et tilbud om at deltage i forløbet. Den unge vil blive koblet med en personlig "talentspejder", der sammen med den unge og familien skal finde ud af, hvordan den unge kan få udviklet sine talenter. Målet er at gøre de unge selvhjulpne og selvforsøgende.

Helt praktisk skal talentspejderne fungere som coach, støtteperson og kontaktperson for den unge. Talentspejderen skal hjælpe den unge med at få adgang til forvaltningernes eksisterende indsatser. Men talentspejderen skal også kunne se muligheder, alternative veje og eventuelt nye indsatser, der kunne give mening for den unge.

Derfor skal talentspejderen have direkte kontakt til en gruppe af fagspecialister fra forvaltningerne, kaldet "specialistgruppen". Derved kan den unge få hjælp fra de relevante fagpersoner, UDEN at den unge selv skal løbe rundt i systemet. Det klarer talentspejderen for den unge.

Den unge skal opleve, at talentspejderen er den gennemgående figur, som hjælper og understøtter, når den unge har behov for det.

Fremtid

Denne løsning er unik for Kolding Kommune, og det er helt nyt, at de unge så tidligt mødes med en koordineret, tværfaglig indsats. Tankegangen bygger på vores fælles målsætning i kommunen om altid at tage udgangspunkt i borgerens centrum og at skabe selvværd og sammenhæng for borgeren.

Derudover er løsningen i overensstemmelse med de intentioner og krav om én kontaktperson og én plan på tværs, som ligger i den kommende lovgivning omkring den Forberedende Grunduddannelse (FGU) og den ”sammenhængende kommunale ungeindsats”. Derfor vil denne løsning kunne danne grundlag for tilpasningen af Kolding Kommunes indsats for de unge.

I første omgang vil unge med de tungeste socialsager ikke blive inkluderet i talentudviklingsforløbene, da de allerede får betydelige indsatser. Dog kan de blive inkluderet, hvis det vurderes, at de er klar til det.

Forslag

Forslaget indebærer, at der ansættes 6 talentspejdere, der skal hjælpe de unge i Kolding Kommunes folkeskoler. Talentspejderne skal have deres daglige gang på skolerne, hvor de skal opbygge relationer til de unge og gennemføre talentudviklingsforløbene. Organisatorisk placeres de under Unge- og Aktivitetschefen på Arbejdsmarkedsområdet.

Bag talentspejderne etableres en ny ”specialistgruppe” af fagspecialister, som skal understøtte talentspejderne i at finde de bedste løsninger på de unges udfordringer. Disse fagpersoner kommer fra social-, uddannelses- og arbejdsmarkedsområderne.

Økonomi

Ansættelsen af talentspejderne kræver en investering på 3 mio. kr. årligt. Disse midler findes ved at foretage en omprioritering af den aktive beskæftigelsesindsats for de unge.

Investeringen i den øgede kvalitet skal reducere behovet for (a) beskæftigelsesindsatser, (b) offentlig forsørgelse samt (c) øvrige kommunale udgifter til disse unge på længere sigt.

Arbejdsmarkedschefen, Skolechefen, Social- og Handicapchefen samt Udviklingschefen fra Senior- og Socialforvaltningen deltager på mødet.

Bilag

Kolding Kommunes model for talentudvikling_april2018.pdf

Punkt 2: Temadrøftelse - På vej mod jobbet

17/16405

Resumé

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

Ved temadrøftelsen på udvalgs mødet den 4. april 2018 vil afsættet være de borgere, der er på vej mod jobbet – eller tilbage til jobbet for sygemeldte.

Her gælder det ofte om at finde ud af de udfordringer, der er udover ledigheden - eller det der er årsag til sygemeldingen. Samtidig med at der arbejdes med udfordringerne, er der altid et fokus på job, uddannelse og kompetencer.

Situationen på arbejdsmarkedet lige nu er lav ledighed og efterspørgsel efter arbejdskraft. Det skaber en god åbning for de ledige. På mødet holder arbejdsmarkedschefen et oplæg omkring de borgere, der er på vej i job, bl.a. borgere på sygedagpenge, i jobafklaring, ressourceforløb og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og veteranerne.

Oplægget vil indeholde de succeser, der skal nås, hvor mange borgere det omhandler, hvad der virker, og hvordan udviklingen ser ud. I denne temadrøftelse vil Arbejdsmarkedsudvalget få mulighed for at drøfte tilgangen, opmærksomheder og indsatser for gruppen af borgere.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter oplægget.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Udvalget drøftede oplægget.

Punkt 3: Handicappede i job

18/5049

Resumé

I takt med at flere virksomheder giver udtryk for mangel på arbejdskraft, er der tilsvarende bedre muligheder for at få ledige med handicap ud i job. I den del af arbejdsstyrken er der mange stærke kompetencer, der kan blive sat i spil. Og derved være et væsentlig bidrag til at imødekomme efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft hos virksomhederne.

Ifølge en undersøgelse fra SFI, Det nationale Forskningscenter for velfærd, så er kun lidt mere end hver anden dansker med et handicap i arbejde i 2016. Til sammenligning var næsten 8 ud af 10 danskere uden et handicap i arbejde i 2016. Så det taler for, at der er et stort potentiale i den del af arbejdsstyrken.

I dette dagsordenspunkt gennemgås de forskellige muligheder for, hvordan jobcentret aktivt kan hjælpe virksomheder med at få aktiveret den del af arbejdsstyrken og få ledige med et handicap ud på arbejdsmarkedet. Det kan for mange virksomheder også være et spørgsmål om at få hjælp til at fastholde medarbejdere, der af forskellige helbredsmæssige årsager er udfordret i at blive på virksomheden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter oplægget, og

at der arbejdes videre med at få flere handicappede i job.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Oplægget blev drøftet, og udvalget ønsker input til en videre handicapindsats.

Sagsfremstilling

Marianne er 25 år og har haft sklerose i flere år; og har en personlig hjælper. Marianne har en professionsbachelor som multimediedesigner, men det er endnu ikke lykkedes hende at finde et arbejde inden for sit fag. I sin fritid arbejder hun frivilligt i Muskelsvindfonden.

Sammen med jobcentret lykkes det at finde en praktik, som efterfølgende er blevet til et løntilskudsjob. I jobbet arbejder hun som webudvikler af hjemmesider og bemande firmaets hotline og yder support til kunderne.

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

Ovenstående er en case fra jobcentret som et eksempel på et succesfuldt forløb med en ledig med handicap, som er kommet ud på arbejdsmarkedet.

I takt med at flere virksomheder giver udtryk for mangel på arbejdskraft, er der tilsvarende bedre muligheder for at få ledige med handicap ud i job. I den del af arbejdsstyrken er der mange stærke kompetencer, der kan blive sat i spil. Og derved være et væsentligt bidrag til at imødekomme efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft hos virksomhederne.

Ifølge en undersøgelse fra SFI, Det nationale Forskningscenter for velfærd, så er kun lidt mere end hver anden dansker med et handicap i arbejde i 2016. Til sammenligning var næsten 8 ud af 10 danskere uden et handicap i arbejde i 2016. Så det taler for at der er et stort potentiale i den del af arbejdsstyrken.

Når handicappede er i job, i stedet for at gå ledige, skaber det værdi på flere planer:

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

I dette dagsordenspunkt gennemgås de forskellige muligheder for, hvordan jobcentret aktivt kan hjælpe virksomheder med at få aktiveret den del af arbejdsstyrken og få ledige med et handicap ud på arbejdsmarkedet. Det kan også for mange virksomheder være et spørgsmål om at få hjælp til at fastholde medarbejdere, der af forskellige helbredsmæssige årsager er udfordret i at blive på virksomheden.

Arbejdskraft der tilfører værdi

Mange virksomheder vil gerne åbne dørene og ansætte handicappede – med både fysisk og psykisk handicap – men der kan ofte være fordomme og barrierer, der skal overvindes først.

På Jobcenter Kolding er der specialiserede enheder, der rådgiver virksomheder om de forskellige kompenserende ordninger. Det kan være i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere såvel som fastholdelse af medarbejdere med helbredsmæssige udfordringer.

I bilaget vedhæftet dette punkt er der forskellige cases på borgere, der fastholdes i deres nuværende job, og på nyansættelser, der sker via kompenserende ordninger. Der er her gennemgået de udgifter, der er forbundet med opstarten, og de økonomiske gevinster der kan opnås. Materialet er taget fra ”Kompensering med gevinst – eksempler på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger” og udarbejdet af Specialfunktion Job & Handicap i STAR.

Jobcentrets rolle og muligheder for kompenserende ordninger

Når en virksomhed ansætter en handicappet medarbejder, foregår det på samme vis som ved andre ansættelser. Der henvises derfor til de faglige organisationer omkring forhandling af løn og kontrakt. Dette gælder også, hvis medarbejderen skal afskediges igen.

I forhold til afskedigelser af handicappede skal arbejdsgiveren være opmærksom på lov om forbud mod forskelsbehandling. Her har blandt andet Specialfunktionen Job og Handicap under Beskæftigelsesministeriet mulighed

for at hjælpe virksomhederne for at undgå misforståelser og fejltagelser.

Ved nyansættelse af en ledig med et handicap eller ved sygdom hos en allerede ansat medarbejder, er der flere måder, som jobcentret kan yde støtte på. Dette sker igennem de ”kompenserende ordninger”:

Hjælpemidler – det er muligt at få støtte både ved job og uddannelse. Det kan være specielle arbejdsredskaber, hjælpemidler eller ændringer af arbejdspladsen, f.eks. særlige stole, specialindrettet værktøj, opsætning af håndgreb eller installation af ramper og lifte.

Personlig assistance – Nogle opgaver er specielt vanskelige pga. handicapet, og her kan løsningen være en personlig assistent, der hjælper med konkrete arbejdsopgaver som f.eks. tunge løft, sekretæropgaver, strukturering af opgaver eller tegnsprogstolkning.

Isbryderordning – Nyuddannede med min. 18 mdr. uddannelse og uden erhvervs erfaring kan man komme i løntilskud gennem isbryderordningen. Løntilskuddet kan vare op til 1 år og kræver ikke forudgående ledighed.

Mentorordning – hvis borgeren har brug for en særlig introduktion, vejledning eller oplæring for at kunne starte på en ny arbejdsplads eller for at forblive i jobbet, kan man få en mentor tilknyttet i en periode.

Paragraf 56 – Hvis der er forøget risiko for sygdom pga. et handicap, kan der indgås en §56 aftale med arbejdsgiveren. Det betyder, at arbejdsgiver får udbetalt sygedagpenge allerede fra første sygedag.

Kompetencer fremfor begrænsninger

I arbejdet med de handicappede ledige er det vigtigt, der kigges på deres kompetencer, fremfor på de ting de ikke magter pga. deres handicap. De barrierer, der opleves som følge af handicapet, er nemmere at bearbejde og nedbryde, når kompetencerne er sat i sammenhæng med konkrete opgaver og jobs.

Derfor er det vigtigt at få borgeren ud i en relevant funktion i et job og blive prøvet af med sine kompetencer. I dette forløb følges borgeren tæt af sin jobkonsulent og en af fastholdelsesrådgiverne fra jobcentret, der arbejder med området.

Relevante fagpersoner kan yderligere inddrages efter behov, f.eks. en ergoterapeut, som kan give den faglige sparring til, hvordan opgaver løses i et konkret job og hvilke hjælpemidler der kan sættes ind med for at nedbryde barrierer. Det kunne være et specielt designet stol, der støtter ved rygproblemer.

Samarbejdspartnere og projekter

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og herunder jobcentret samarbejder med handicaporganisationerne i forskelligt regi. I Koldings Arbejdsmarkedsråd sidder der to repræsentanter fra Dansk Handicapforbund, som derigennem fremmer dialogen med arbejdsmarkedets parter og jobcentret.

I samarbejde med Dansk Handicapforbund er der i 2017 igangsat 2 projekter, der er søgt og bevilget midler til fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering under Beskæftigelsesministeriet.

I det ene projekt ”Et mere rummeligt arbejdsmarked” er formålet at skabe flere virksomhedsrettede forløb for borgere med handicap med henblik på ordinær beskæftigelse og øge virksomhedernes kendskab til de forskellige kompenserende ordninger. Nye metoder skal afprøves, også med fokus på tidligere at kunne spotte ledige med handicap. En tidligere viden kan omsættes til konkret indsats, som kan få en ledige hurtigere i arbejde. Som del af projektet indgår kommunens Handicapråd i styregruppen, for at sikre bred opbakning og opmærksomhed i kommunen.

Det andet projekt hedder ”En håndholdt indsats” og foregår i et samarbejde med jobcentret og Dansk Handicapforbund med støtte fra satspuljemidlerne. 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.

Der er et forøget landspolitisk fokus på området, hvor der afsættes stadig flere midler via puljer, som de enkelte jobcentre kan søge, hvis de har interessen i at igangsætte projekterne. Derfor vil Jobcenter Kolding også fremadrettet være interesseret i at få igangsat projekter sammen med relevante samarbejdspartnere.

I projekterne skal der være en opmærksomhed på at få inddraget virksomhedsperspektivet i forhold til at imødekomme efterspørgslen efter kompetent arbejdskraft. Derved øges udbuddet af kompetent arbejdskraft, og der skabes en bedre livssituation for borgere med handicap.

Bilag

kompenserende_ordninger_handicap_AU_april2018.pdf

Punkt 4: Uddannelse og opkvalificering

18/5081

Resumé

Arbejdsmarkedet er inde i en vækstperiode og flere brancher efterspørger i stigende grad kvalificeret arbejdskraft. For at understøtte en fortsat vækst, er der behov for at øge udbuddet af arbejdskraft.

Derfor tilbydes ledige en målrettet uddannelses- og opkvalificeringsindsats mod de konkrete jobåbninger. Mulighederne for opkvalificering er mange, og udvalget skal drøfte rammerne for indsatsen.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter rammerne for uddannelse og opkvalificering med henblik på, at de ledige hurtigere får de nødvendige kompetencer, der matcher behovene på arbejdsmarkedet.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Oplægget blev drøftet.

Sagsfremstilling

Arbejdsmarkedet er inde i en vækstperiode. Virksomhederne efterspørger i stigende grad kvalificeret arbejdskraft, og flere arbejdsgivere oplever rekrutteringsvanskeligheder inden for visse brancher. I takt med den teknologiske udvikling og digitalisering generelt på arbejdsmarkedet er kravene til medarbejdernes faglige, personlige og sociale kompetencer stigende.

For at kunne imødekomme virksomhedernes behov for arbejdskraft er det derfor essentielt, at arbejdsstyrken uddannes og opkvalificeres til at kunne levere de efterspurgte kvalifikationer. Og her er der for den ledige del af arbejdsstyrken gode muligheder for at styrke de faglige kvalifikationer til konkrete job sammen med virksomhederne.

Styrkelse af kompetencer

Som ledig kan det være svært at finde vej tilbage til arbejdsmarkedet, særligt som ufaglært eller med en forældet uddannelse. Opkvalificering og uddannelse kan her være nøglen til igen at blive en attraktiv arbejdskraft og komme i job - og mulighederne er mange.

Uddannelse og opkvalificering dækker over en lang række tilbud inden for beskæftigelseslovgivningen, som jobcentrene kan samarbejde med virksomhederne og de ledige om, f.eks.:

- Opkvalificeringsforløb
- AMU-kurser
- 6 ugers jobrettet uddannelse
- Almen voksenuddannelse

- Uddannelsesløft
- Voksenlærling
- Ny mesterlære
- Danskundervisning
- Ordblindeundervisning
- Integrationsgrunduddannelse (IGU)

Fælles for dem alle er, at de har til formål at højne og udvikle den lediges kompetencer, så mulighederne for at komme i job styrkes (for uddybning af de enkelte tilbud samt status på brugen af uddannelse og opkvalificering i Kolding Kommune se bilag).

Samarbejde med lokale uddannelsesudvalg

Indholdet i de enkelte tilbud skal være relevant i forhold til arbejdsmarkedets behov. For at sikre virksomhederne kvalificerede medarbejdere og optimere de lediges jobmuligheder deltager forvaltningen i fagudvalgene på Koldings forskellige uddannelsesinstitutioner.

Vidensdeling om virksomhedernes behov for arbejdskraft og uddannelsesmuligheder er kernen i samarbejdet og sikrer, at uddannelsesindsatsen for de ledige og opkvalificeringstilbuddene tilpasses efterspørgslen (se bilag for oversigt over de lokale uddannelsesudvalg forvaltningen samarbejder med).

Borgerens centrum – fundamentet for videre uddannelse

Forvaltningen arbejder målrettet med uddannelse og opkvalificering med udgangspunkt i virksomhedernes efterspørgsel og den enkelte borgers forudsætninger. Det betyder, at borgerens egne ønsker til job og uddannelse, faglige og personlige kompetencer og økonomiske situation er afsættet for den videre indsats.

Nogle borgere er motiverede for uddannelse, allerede når de henvender sig i jobcentret. Hjælpen, de modtager, retter sig dermed primært mod vejledning om tilmelding til uddannelsen, økonomiske aspekter under forløbet, mulighederne for at komme i job efterfølgende og støtte til eventuelt at finde en praktikplads.

Mange ledige har ikke tidligere overvejet opkvalificering som en mulighed for hurtigt at komme i job, og er af forskellige årsager ikke motiverede. Det kan for eksempel være en ufaglært kvinde, der gennem mange år har arbejdet i en produktionsvirksomhed og nu er blevet opsagt. På grund af ordblindhed har hun klaret sig dårligt i folkeskolen og har mistet troen på, at kunne gennemføre en uddannelse.

Der kan også være tale om en familiefar, som har svært ved at finde arbejde på grund af en forældet uddannelse. Med mange faste udgifter kan han ikke se sig selv i en ny uddannelse og overskue de økonomiske konsekvenser ved at være på SU.

For at motivere denne gruppe til uddannelse eller opkvalificering og højne deres chancer for at komme i job, tilbydes alle ufaglærte og ledige, med en forældet uddannelse, samt andre interesserede et styrket uddannelsesrettet kontaktførelse i starten af ledighedsperioden.

Fra ledig til kompetent medarbejder

Under kontaktforløbet arbejdes der målrettet med den enkeltes motivation for uddannelse og brancheskift. Fokus for motivationsarbejdet er individuelt, og kan omhandle den tid borgeren kan eller skal investere i uddannelsen, jobsikkerhed samt stigende livsindkomst, og en eventuel frygt for at skulle tilbage på skolebænken bearbejdes. Er man ordblind tilbydes støtte i form af IT-rygsæk og FVU-undervisning sideløbende med den øvrige uddannelse.

For borgere, der har svært ved at overskue den økonomiske situation, udarbejdes et personligt overblik over økonomien ved f.eks. at være i voksenlære. Her får man voksenlærlingeløn under virksomhedspraktikken, og kan dermed muligvis bedre få økonomien til at hænge sammen under de korte skoleperioder på SU. Yderligere kan den forbedrede økonomiske situation, der følger med de styrkede kvalifikationer efter endt uddannelse, opveje de korte perioder på SU.

Uddannelse med virksomhedsperspektiv

Grundlaget for at blive motiveret for uddannelse er at kunne se sig selv i et konkret job. Derfor inddrages virksomhederne, så vidt det er muligt, allerede tidligt i forløbet, så borgerne får mulighed for at møde deres kommende arbejdsgivere.

Borger og relevant virksomhed matches, inden selve uddannelsen påbegyndes, så de i fællesskab udarbejder den mest optimale uddannelsesplan. Det betyder, at parterne fra start får et godt kendskab til hinanden, til arbejdsopgaver, forventninger og behov – de indgår med andre ord en ”psykologisk ansættelseskontrakt”, inden det reelle ansættelsesforhold træder i kraft efter endt uddannelse.

Industriell produktion, bygge og anlæg, transport, kundeservice og SOSU-området er nogle af de brancher, der lokalt mangler kvalificeret arbejdskraft. Det er derfor også primært virksomheder inden for de områder, som borgerne matches med. F.eks. samarbejder en kommende SOSU-assistent med et plejehjem om en uddannelsesplan med efterfølgende ansættelse, og en televirksomhed indgår aftaler med en potentiel kundeservicemedarbejder.

Ved at fokusere uddannelsesindsatsen netop på brancher med medarbejdermangel øges motivationen, og borgernes muligheder for at komme i job optimeres.

Bilag

Bilag. Status, tilbudstyper og samarbejde.pdf

Punkt 5: Investeringspulje "Nye initiativer til beskæftigelse i Kolding"

18/2991

Resumé

Ved vedtagelsen af budgettet for 2018 blev der samtidig godkendt en bevillingsnote om at oprette en pulje, så Arbejdsmarkedsudvalget kan støtte særlige initiativer til at igangsætte projekter, der kan få flere borgere i arbejde.

Anvendelse af Investeringspuljen "Nye initiativer til beskæftigelse i Kolding"

Den nye pulje giver Arbejdsmarkedsudvalget mulighed for at afprøve og teste andre tiltag indenfor beskæftigelsesområdet, end der hidtil har været sat i gang. Det giver rum for at afprøve nye teknologier, inddrage nye samarbejdspartnere og tilrettelægge indsatserne på andre måder end det hidtil har været gjort.

Samtidig giver der rum for at kunne afprøve helt nye metoder til at kunne levere den arbejdskraft, som virksomhederne efterspørger, og derved få endnu flere borgere ud i job.

Det foreslås, at puljen deles op i to dele, som Arbejdsmarkedsudvalget disponerer over:

- Del I på kr. 700.000,- til at igangsætte projekter og indsatser for.
- Del II på kr. 300.000,- der bliver åbent for, at eksterne interessenter kan søge midler til projekter.

Kriterier for ansøgninger til puljen

Eksterne projekter, der søger om midler fra puljen, skal opfylde nedenstående kriterier:

- Projekterne skal fremme, at virksomhederne får den arbejdskraft, de har brug for
- Projekterne skal fremme, at gruppen af borgere uden fast tilknytning til arbejdsmarkedet får muligheden for det
- Der kan kun søges om midler til projekter, der igangsættes i Kolding Kommune
- Det skal fremgå af projekterne, at Kolding Kommune har ydet støtte
- Investeringspuljen støtter ikke projekter, der er gennemført og heller ikke udgifter til rejser, ophold eller husleje.

Det kan desuden med fordel overvejes, at projekterne skal fremme digitalisering og brugen af teknologi.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget og Byrådet.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter brugen af puljen, og

at udvalget godkender kriterierne for puljen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Indstillet til godkendelse.

Sagsfremstilling

Ved vedtagelsen af budgettet for 2018 blev der samtidig godkendt en bevillingsnote om at oprette en pulje, så Arbejdsmarkedsudvalget kan støtte særlige initiativer til at igangsætte projekter, der kan få flere borgere i arbejde.

Budgetnote om investeringspulje "Nye initiativer til beskæftigelse i Kolding"

"Dansk økonomi er i fremdrift og virksomhederne oplever en stigning i efterspørgslen efter arbejdskraft. Samtidigt er der stort fokus på, at endnu flere får et arbejde og en indtægt, og også det netværk og den identitet, der følger af, at have et job.

Vi tror på, at der netop i det meget regelstyrede beskæftigelsessystem er brug for at kunne sætte handling bag ideer. Ideer der er derude, og som kan være med til at skabe en masse nye veje og muligheder, som vil bidrage til at forbedre beskæftigelsesindsatsen.

Der er brug for, at dem, der ikke er helt klar til job, herunder borgere, der falder for 225-timers reglen, får en aktiv mulighed – og virksomhederne får mere arbejdskraft til rådighed. Kolding Byråd har derfor besluttet at etablere en pulje, der yder tilskud til projekter, som kan fremme beskæftigelsen. Puljen på 1 mio. kr. årligt skal bruges til tiltag, arrangementer eller aktiviteter, som kan hjælpe denne gruppe ud i de job, hvor virksomhederne mangler dem, herunder at styrke indsatsen for at få væsentligt flere borgere i småjob eller anden form for ordinær beskæftigelse. Aftagerne af midlerne kan være foreninger, institutioner og virksomheder, som sammen ønsker at skabe projekter, der fremmer beskæftigelse i Kolding Kommune.

Der forventes en afledt besparelse på 5 mio. kr. årligt under arbejdsmarkedspolitik, overførsler.

Det er Arbejdsmarkedsudvalget, der godkender ansøgningerne til puljen. Kommissoriet for puljen udarbejdes af Arbejdsmarkedsudvalget og godkendes i Byrådet".

Anvendelse af Investeringspuljen "Nye initiativer til beskæftigelse i Kolding Kommune"

Den nye pulje giver Arbejdsmarkedsudvalget mulighed for at afprøve og teste andre tiltag indenfor beskæftigelsesområdet, end der hidtil har været sat i gang. Det giver rum for at afprøve nye teknologier, inddrage nye samarbejdspartnere og tilrettelægge indsatserne på andre måder, end det hidtil har været gjort.

Samtidig giver det rum for at kunne afprøve helt nye metoder til at kunne levere den arbejdskraft, som virksomhederne efterspørger, og derved få endnu flere borgere ud i job.

Det foreslås, at puljen deles op i to dele, som Arbejdsmarkedsudvalget disponerer over:

- Del I på kr. 700.000,- til at igangsætte projekter og indsatser for

- Del II på kr. 300.000,- der bliver åbent for, at eksterne interessenter kan søge midler til projekter.

Kriterier for ansøgninger til puljen

Eksterne projekter, der søger om midler fra puljen, skal opfylde nedenstående kriterier:

- Projekterne skal fremme, at virksomhederne får den arbejdskraft, de har brug for
- Projekterne skal fremme, at gruppen af borgere uden fast tilknytning til arbejdsmarkedet får muligheden for det
- Der kan kun søges om midler til projekter, der igangsættes i Kolding Kommune
- Det skal fremgå af projekterne, at Kolding Kommune har ydet støtte
- Investeringspuljen støtter ikke projekter, der er gennemført og heller ikke udgifter til rejser, ophold eller husleje.

Det kan desuden med fordel overvejes, at projekterne skal fremme digitalisering og brugen af teknologi.

Efter ønske fra udvalget kan forvaltningen også forelægge forslag til projekter, der finansieres fra puljen.

Afledt besparelse på overførslerne

Besparelserne er indarbejdet i budgettet for 2018 – 2021, som bevillingsnoten er en del af. Disse er indregnet på overførsels-indkomsterne, og er ikke bundet op på bestemte grupper af borgere.

Desuden skal indsatserne og brugen af puljen betragtes som længerevarende tiltag, der ikke er bundet op på kalenderåret, og derfor ikke sætter en begrænsning på, hvilke tiltag der igangsættes fra innovationspuljen.

Rent budgetteknisk betyder det, at initiativer fra innovationspuljen skal følges over flere kalenderår, og at de ønskede besparelser muligvis ikke vil være synlige i indeværende regnskabsår.

Punkt 6: Fravær til danskundervisning

18/1876

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 31. januar 2018 blev Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bedt om at undersøge muligheder for at reducere fraværet i danskundervisningen for voksne.

En opgørelse over fravær på sprogskolerne viste, at fraværsprocenten i Kolding Kommune er lavere end på landsplan. Den gennemsnitlige fraværsprocent i hele landet er 35.5%, hvor fraværsprocenten i Kolding Kommune er 32,8%.

Forvaltningen har efter udvalgets ønske undersøgt problematikken og foreslår, at der kan arbejdes videre med følgende fire spor:

1. *Tæt dialog med den enkelte ved fravær*
2. *Øget indsigt i uafklaret fravær*
3. *Øget indsigt i muligheder for at reducere sygefravær*
4. *Øget konsekvens ved fravær.*

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender forslaget om fire spor til reduktion af fravær til danskundervisningen.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Godkendt.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgsmødet den 31. januar 2018 blev Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen bedt om at undersøge muligheder for at reducere fraværet i danskundervisningen.

Fraværsprocenten i Kolding Kommune er lavere end på landsplan. Og i den laveste tredjedel i forhold til fravær på danskuddannelse for voksne udlændinge. Den gennemsnitlige fraværsprocent i hele landet er 35.5%, hvor fraværsprocenten i Kolding er 32,8%.

Danskundervisningen for voksne udlændinge er væsentlig af hensyn til at kunne opnå job, uddannelse og blive velintegreret i samfundet. Derfor er det vigtigt at undersøge årsagerne og finde muligheder for mere tilstedeværelse i danskundervisningen.

Udvalget besluttede, at undersøgelsen skulle inddrage borgernes og medarbejdernes perspektiv på sagen og høre om inspiration til forbedringer. Desuden skulle det undersøges om lovændringens krav til øget praktik samt vikarjobs havde indflydelse på fraværet til sprogundervisningen.

Resultat af undersøgelse

For at afdække de forskellige fraværsårsager hos integrationsborgere, har der være gennemgået data omkring fravær, der har været dialog med fagpersoner samt dialog med enkelte borgere. Det har givet anledning til at arbejde videre med årsager bag fraværsregistreringer, muligheder for at reducere sygefravær, samt afdækning af uafklaret fravær, så der fremadrettet kan arbejdes på forbedringer.

Derfor foreslås følgende fire spor som strategi til at få mere viden om fraværsårsager og skabe mere fremmøde. De fire retninger tager udgangspunkt i borgerens centrum, fordi de giver mulighed for at differentiere indsatsen over for borgeren:

1. *Tæt dialog med den enkelte ved fravær*

Det sker ved at intensivere kontakten til den enkelte ved fravær. Herunder ved at inddrage mentorstøtte m.m.

2. *Øget indsigt i uafklaret fravær*

Det sker ved at indføre systematiske evalueringer og læringshistorier om borgernes oplevelse af mødet med systemet samt udbyttet af undervisningen.

3. *Øget indsigt i muligheder for at reducere sygefravær*

Det sker ved at sikre et tættere samspil med de praktiserende læger og de generelle sundhedstilbud.

4. *Øget konsekvens ved fravær*

Det sker ved at anvende sanktioner som et kontaktskabende redskab over for en mindre gruppe borgere med store udfordringer.

Fravær som følge af praktik eller vikarjob

Ved udvalgsrådet den 31. januar blev der spurgt til, om lovændringens krav til øget praktik samt vikarjob har indflydelse på fraværet. Undersøgelsen peger ikke på en entydig sammenhæng mellem øget deltagelse i praktik eller vikarjob og undervisning. Det tages med i det videre arbejde.

Udvalget får præsenteret en ny status i løbet af efteråret.

Bilag

Notat Fravær blandt integrationsborgere.pdf

Punkt 7: Arbejdsmarkedspolitik - Bygningsvedligeholdelse 2019-2022

18/1434

Resumé

By- og Udviklingsforvaltningen har foretaget tilstandsvurdering af kommunes bygninger for perioden 2019-2022.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

By- og Udviklingsdirektøren foreslår,

at bygningsvedligeholdelse for Arbejdsmarkedspolitik 2019-2022 tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Punktet blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Bygningsvedligeholdelse for perioden 2019-2022 for ejendomme under Arbejdsmarkedspolitik.

Bilag

Forord Bygningsrapport 2019-2022

Sammendrag, samlet udgiftsbehov/budgetramme 2019-2022 - Samtlige politikområder

Arbejdsmarkedspolitik - bygningsvedligeholdelse 2019-2022

Punkt 8: Arbejdsmarkedspolitik - Energiredegørelse 2017

18/5013

Resumé

By- og Udviklingsforvaltningen har udarbejdet Energiredegørelse 2017 for årene 2015-2017. Energiredegørelsen giver et overblik over energiforbruget i de kommunale bygninger fra 2015-2017. Disse forbrugsoversigter 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 2017 tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Punktet blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

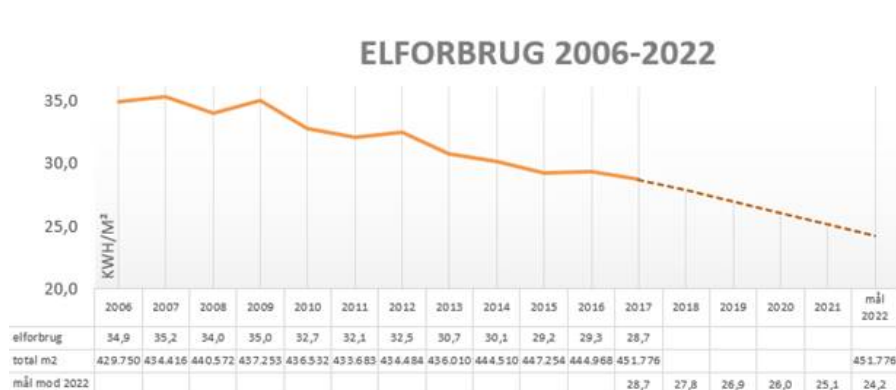
Energiredegørelsen for 2017 omhandler Kolding Kommunes forbrug af el, vand og varme i kommunens ejede og lejede ejendomme.

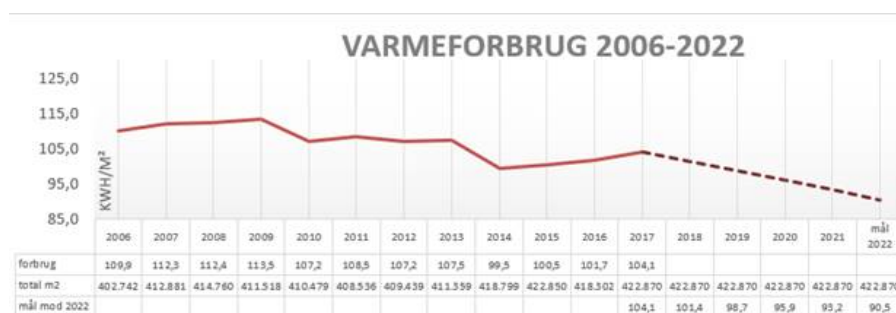
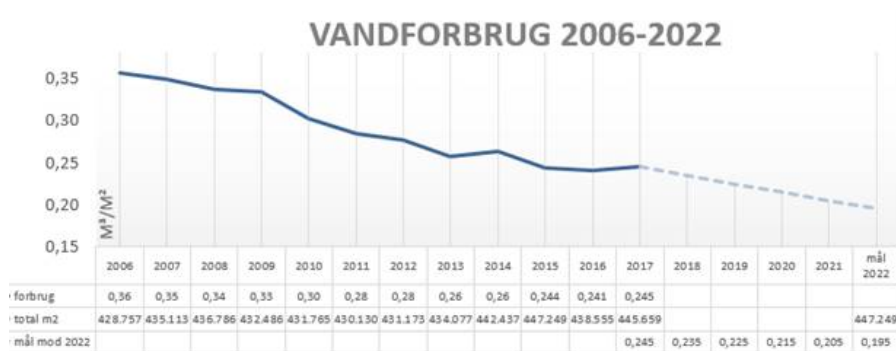
Det samlede forbrug er opgjort for perioden 2006-2017 samt opgjort for hvert politikområde i perioden 2015-2017.

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.





Status for energiforbruget i 2017, er et fald i forhold til el, vandforbruget er stagneret, og varmekonsumet er steget en anelse.

Der er mange udfordringer i, blandt andet at få trimmet de tekniske installationer, så de kun kører efter behov og ikke med overtemperaturer eller efter lukketid. Der er oven i det, en oplevelse af at krav til indeklimaet er blevet væsentlig højere. Dette medfører ofte en stigning i energiforbruget. Samtidig har adfærd en stor betydning, både positivt og negativt.

Der investeres i både, el, vand og varmebesparende tiltag gennem Energihandleplanen. Der arbejdes med tekniske installationer, klimaskærmsforbedringer i samarbejde med vedligehold, samt at der køres adfærdskampagner og undervisning til serviceledere i eget CTS-anlæg. Energiforbrug overvåges over Energistyringsprogrammet Greenline og dermed kan meget overforbrug stoppes i tide.

Bilag

Energiredegørelse 2017

Arbejdsmarkedspolitik, forbrug 2015-2017 for el, vand og varme

grafik_energiredegørelsen.pdf

Punkt 9: Status på arbejdsmarkedsområdet, april 2018 2

13/8530

Resumé

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder månedligt ledelsesinformation, der viser:

Del 1 – nøgletal for den generelle udvikling på beskæftigelsesområdet.

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

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

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

Del 3 – status på de væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen.

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

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

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

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

I januar 2017 var ledighedsprocenten i Kolding Kommune på 3,9% og 4,3% for hele landet.

Sygemeldte og ledige med andre problemer ud over ledighed udgjorde i januar 2018 18,6% af arbejdsstyrken i Kolding Kommune. Samme tal var i januar 2017 18,9%, hvilket svarer til et fald på 255 personer.

Der var i januar 2018 i alt 35.778 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med bopæl i Kolding Kommune. Det er en stigning på 349 fuldtidsbeskæftigede, i forhold til januar 2017.

Antallet af arbejdspladser i Kolding Kommune var i januar 2018 i alt 40.611 fuldtidsbeskæftigede. Det er en stigning på 619 arbejdspladser i forhold til januar 2017.

Skemaer er taget ud af punktet og lagt i et separat bilag.

Bilag

Billeder taget ud af punktet

Del 3, status væsentligste persongrupper i beskæftigelsesindsatsen, februar 2018

Punkt 10: Status på integrationsområdet, april 2018

13/8530

Resumé

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

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen udarbejder månedsvise ledelsesinformation for integrationsområdet til Arbejdsmarkedsudvalget, der viser:

Del 1

Del 1 viser et overblik over antallet af nye borgere i Kolding Kommune samt et overblik over den arbejdskraft, som er kommet med det ekstraordinære antal flygtninge. Derudover viser del 1, hvor mange personer, der deltager i IGU-forløb.

Del 2

Del 2 viser en opfølgning på tilbud om boligplacering til flygtninge samt en status på antallet af kursister på Sprogskolen Kolding, fordelt på skolens forskellige kursustilbud.

Del 3

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

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Del 1 – nøgletal for arbejdskraft og beskæftigelse

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

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
Januar 2018	1	0	1
Februar 2018	1	6	7
Personer i alt	Ydelsesmodtagere	Selvforsørgere	
Personer i integrationsprogram	245	174	419

Tabel 2: Uddannelsesniveauer for personer omfattet af integrationsprogram

Uddannelsesniveauer	Antal	Andel
Arbejdsmarkeduddannelser (AMU-kurser)	2	1%
Erhvervsuddannelser	21	7%
Folkeskole (9./10. klasse)	111	35%
Gymnasium, HF, HTX, HH	66	21%
Kort videregående uddannelse	23	7%
Mellemlang videregående uddannelse	44	14%
Lang videregående uddannelse	14	4%
Ingen uddannelse	37	12%
I alt	318	100%

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

Tabel 3: Brancheerfaring for personer omfattet af integrationsprogram

Brancher	Antal	Andel
Bygge og Anlæg	93	43%
Lager og Logistik	16	7%
Hotel, restauration, køkken og kantine	61	29%
Service og rengøring	4	2%
Detail	8	4%
Skovbrug, gartneri og minkavl	2	1%
Øvrig pakke	30	14%
I alt	214	100%

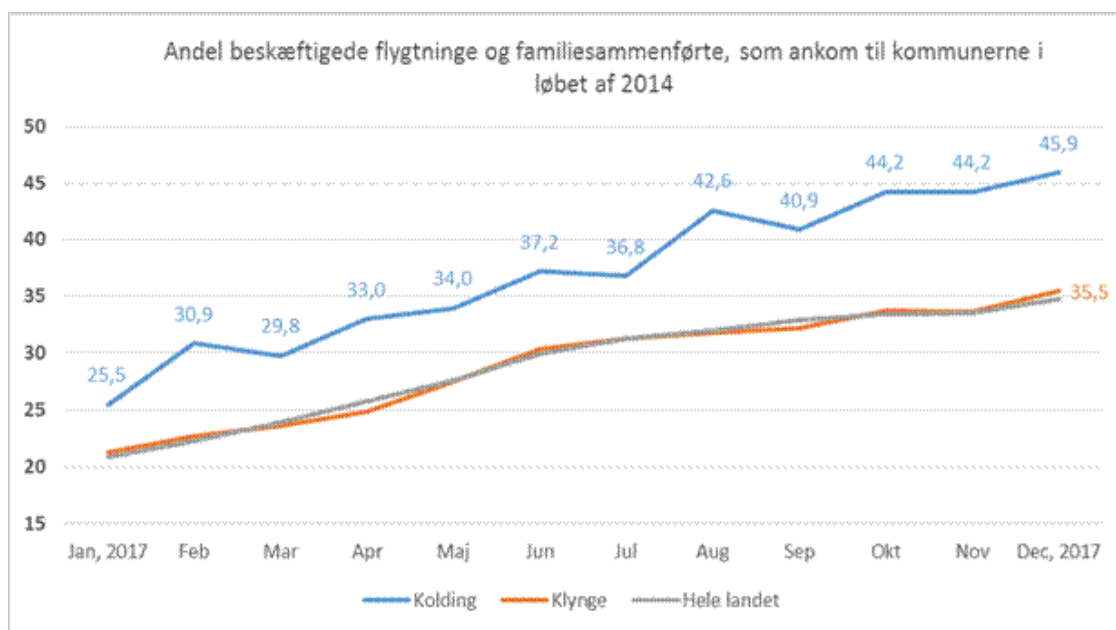
Tabel 4: Antal personer, som er overgået til arbejde eller uddannelse fordelt efter varighed af integrationsindsats, januar 2018

	0 - 1 år	1 - 2 år	2 - 4 år	4 - 5 år	I alt - jan.	Sen. 12
Arbejde	2	3	7	0	12	74
Uddannelse	0	2	5	1	8	43
I alt	2	5	12	1	20	117

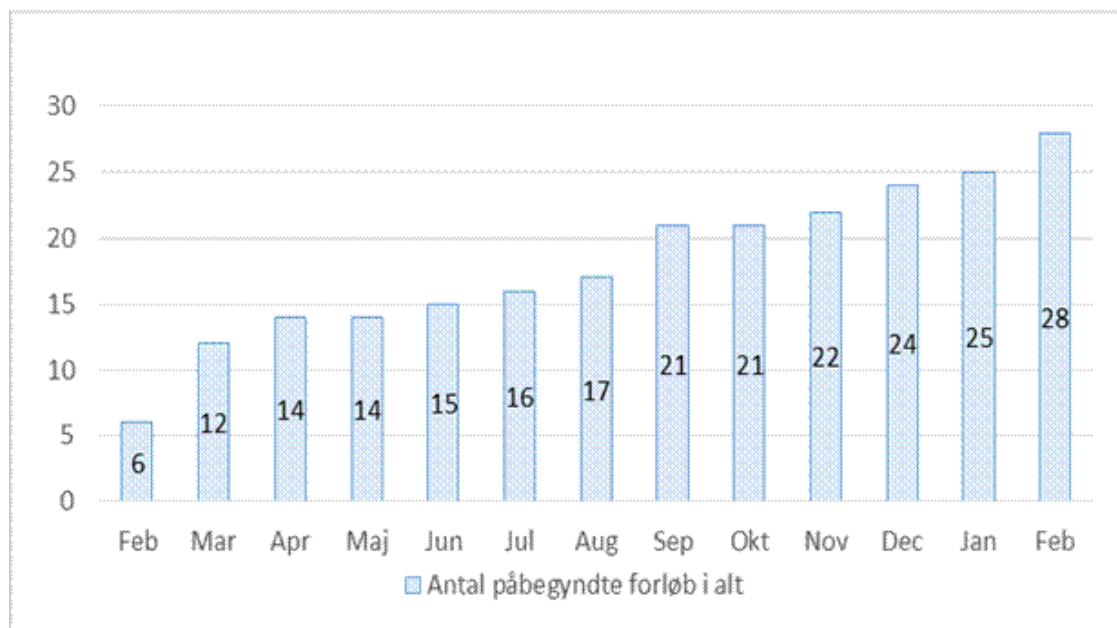
Tabel 5: Antal personer, der har haft ordinære løntimer (småjobs)

Personer med ordinære løntimer i en eller flere måneder i januar til november	Antal	Andel
Kolding	71	19,1
Jobcenterklyngen	981	16,2

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



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



Del 2 – boligtilbud, danskopkvalificering og Sprogskole Kolding

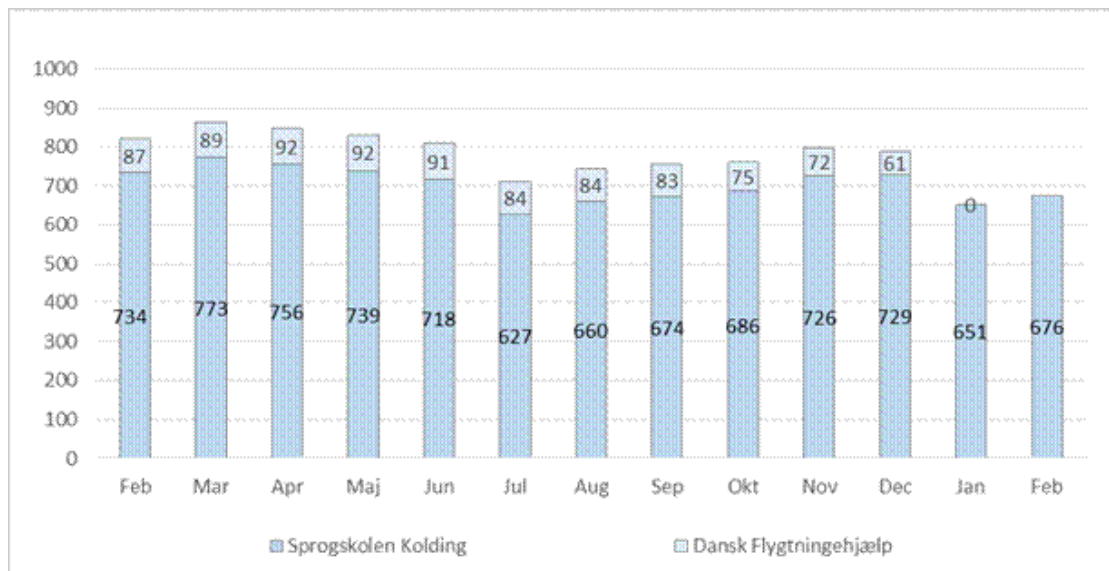
Tabel 6: Oversigt over anvendt boligkapacitet til midlertidig boligplacering til flygtninge samt ejerforhold for boligerne, ultimo februar 2018

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

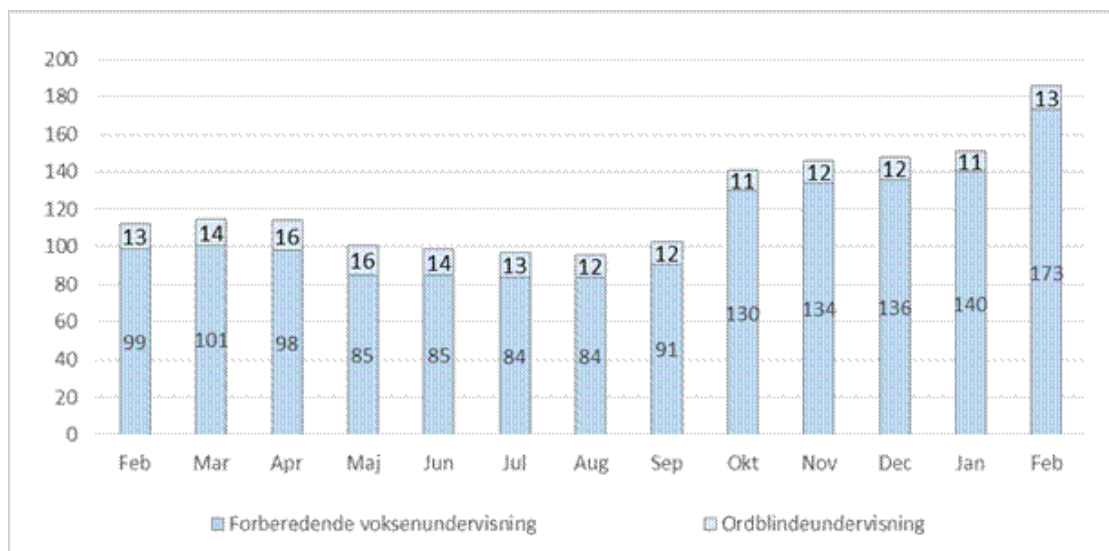
Tabel 7: Oversigt over anvendt boligkapacitet til permanent boligplacering til flygtninge, ultimo februar 2018

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

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



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



Bilag

Bilag til dagsordenspunkt, status på integrationsområdet, marts.pdf

Punkt 11: Orientering fra formanden

17/22434

Resumé

Orientering fra formanden.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Formanden for Arbejdsmarkedsudvalget orienterede om:

- Jobdating
- Kulturforståelsesprojektet.

Punkt 12: Orientering fra forvaltningen

17/22438

Resumé

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

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren orienterede om:

- Strejke/lockout
- Ansøgninger og regnskaber fra etniske foreninger.

Punkt 13: Deltagelse i aktiviteter - april

17/22280

Resumé

Deltagelse i aktiviteter.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

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

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 04-04-2018

Godkendt.

Bilag

Oversigt over Arbejdsmarkedsudvalget deltagelse i aktiviteter 2018