

REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget - 2022-2025 d. 24-11-2022

Mødedato Torsdag d. 24. november 2022 kl. 08:30

Mødested Skolegade 1 - mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet.....	3
Tilbage melding fra Ankestyrelsen.....	9
Status på forsøg med Det sociale frikort.....	10
Status på Ukraineindsatsen.....	12
Opsamling på integration som gennemgående tema for Arbejdsmarkedsudvalget i efteråret 2022.....	14
Meddelelser.....	15
Deltagelse i aktiviteter.....	16
Beslutningsprotokol til digital godkendelse af Arbejdsmarkedsudvalget.....	17

Punkt 102: Orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet

15.00.00-G01-19-21

Resume

Orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet er et tilbagevendende punkt, der som udgangspunkt tages op på udvalgmøder én gang i kvartalet. Her gives en orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i de seneste ledighedstal og udviklingen i virksomhedernes rekrutteringssituation.

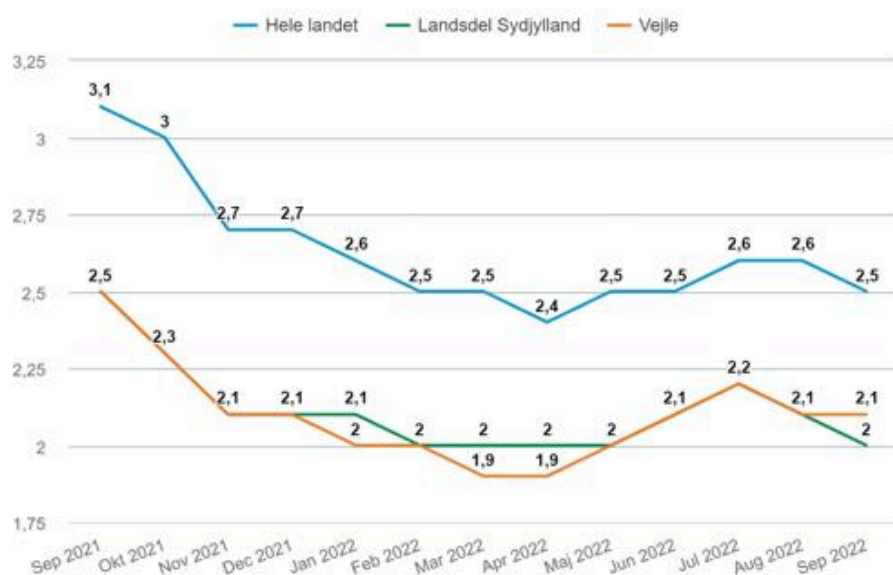
I forbindelse med dagsordenspunktet holder arbejdsmarkedetschefen et oplæg, som bl.a. adresserer et måske kommende konjunkturskift.

Sagsfremstilling

Ledighedsudviklingen

Ledigheden er lav i Vejle Kommune, såvel som i resten af landet. Som det fremgår af figur 1., har ledigheden over det seneste år (september 2021 – september 2022) generelt betragtet været faldende, ligesom ledigheden i Vejle Kommune permanent har været under landsgennemsnittet i perioden.

Figur 1. Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (sæsonkorrigeret) september 2021 – september 2022



Kilde: Danmarks Statistik

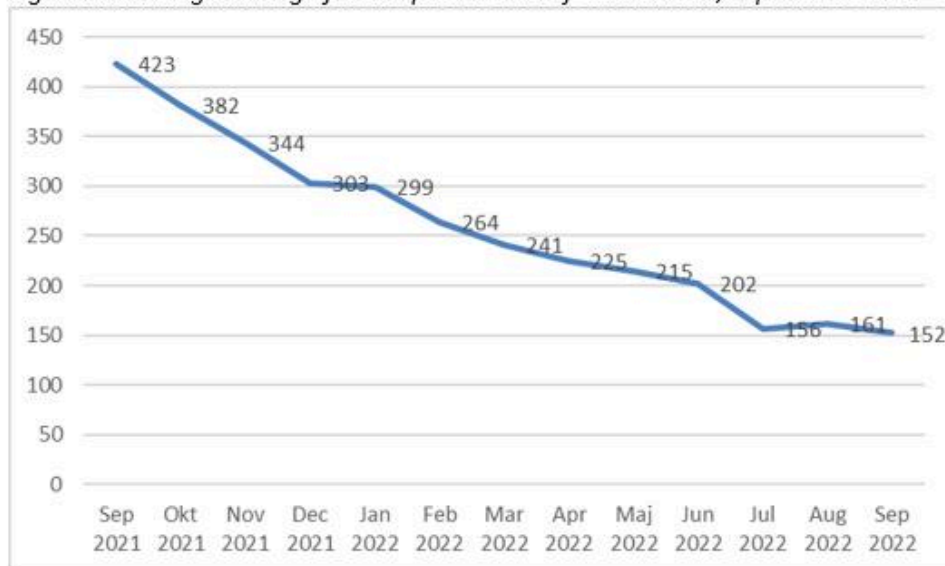
Ledigheden i Vejle Kommune er i september 2022 på 2,1 pct. af arbejdsstyrken, hvor den i september 2021 var på 2,5 pct. I forhold til gennemsnittet for Sydjylland, har Vejle Kommune igennem perioden enten været på niveau, eller 0,1 pct. over eller under landsdelsniveauet.

Det aktuelle landsgennemsnit er på 2,5 pct. mod 3,1 pct. i september 2021. Den gennemsnitlige lands-ledighed har altså oplevet et fald på 0,6 pct. point fra september 2021 til september 2022.

Den lave ledighed har positiv afsmittning på langtidsledigheden. Definitionen af langtidsledighed er, at man har været ledig 80 pct. af tiden de seneste 12 måneder.

I Vejle Kommune er langtidsledigheden faldet med 271 fuldtidspersoner fra september 2021 til september 2022 (fig. 2.). Det svarer til et fald i langtidsledigheden i Vejle Kommune på 64 pct.

Fig. 2. Antal langtidsledige fuldtidspersoner i Vejle Kommune, september 2021 – september 2022

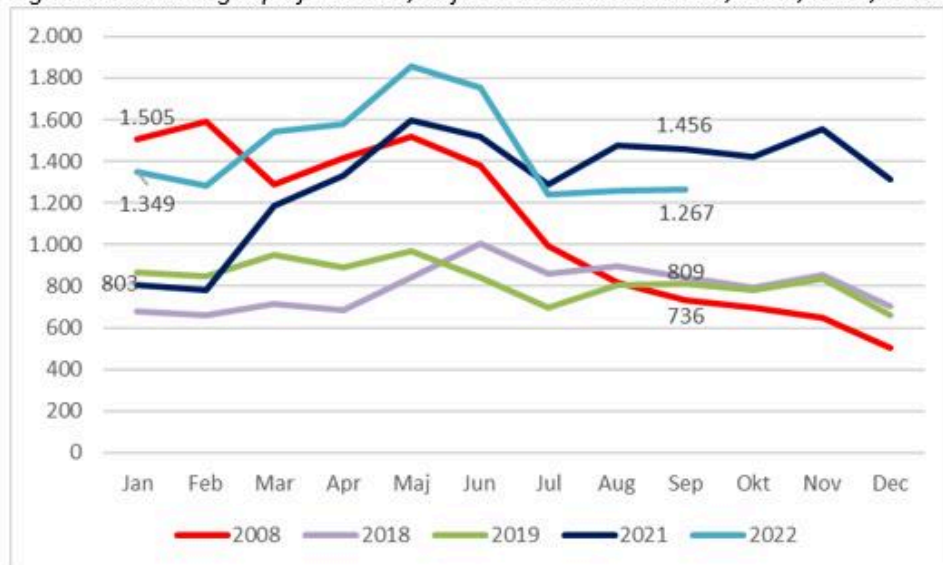


Kilde: jobindsats.dk

Den positive udvikling i langtidsledigheden er et landsdækkende fænomen. Antallet af langtidsledige fuldtidspersoner har i Sydjylland således oplevet et fald på 62,3 pct., mens faldet på landsplan er på 58 pct. i perioden

Faldet i antallet af langtidsledige kan kædes sammen med virksomhedernes fortsatte efterspørgsel efter arbejdskraft. En indikator på virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft, er antallet af opslåede stillinger på jobnet.dk (fig. 3.).

Fig. 3. Antal stillinger på jobnet.dk, Vejle Kommune hhv. 2008, 2018, 2019, 2021 og 2022.



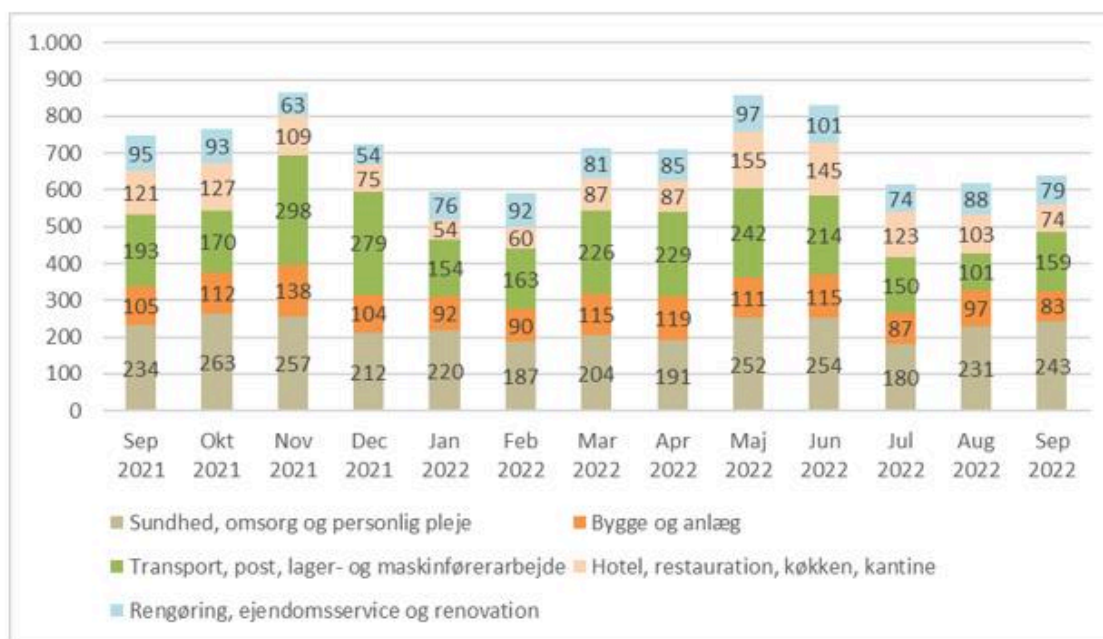
Kilde: Jobindsats.dk

Antallet af stillingsopslag i 2021 og 2022, frem til de seneste tal fra september, er markant højere end præ-corona sammenligningsårene 2018 og 2019. Blot for at illustrere det nuværende høje niveau, er antallet af stillingsopslag for 2008 langt ind som sammenligningsgrundlag (den røde kurve i fig. 3). 2008 var præget af en buldrende højkonjunktur, indtil finanskrisens gennembrud sidst i august blev begyndelsen på en langvarig tilbagegang i den globale økonomi.

Som yderligere indikator på et aktuelt arbejdsmarked med fart på, var der i de corona-fri år 2018 og 2019 gennemsnitligt 813 opslåede stillinger på jobnet.dk pr. måned. Det tilsvarende tal for januar 2021 til september 2022 er 1.374. Således har der gennemsnitligt været 69 pct. flere opslåede stillinger pr. måned fra 2021 – september 2022 i Vejle Kommune, end der var i sammenligningsårene 2018 og 2019.

Af figur 4 fremgår de fem erhvervsgrupper, der samlet udgør 49 pct. af de opslåede stillinger på jobnet i Vejle Kommune i perioden september 2021 – september 2022.

Fig. 4. Antal stillinger i Vejle Kommune på jobnet.dk fordelt på udvalgte erhvervsgrupper, september 2021 – september 2022.



Kilde: jobindsats.dk

Blandt de fem erhvervsgrupper er det især Sundhed og Transport, der trækker flest stillingsopslag.

Virksomhedernes rekrutteringssituation

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) følger løbende virksomhedernes rekrutteringssituation via den såkaldte Rekrutteringssurvey. I surveyen spørges et repræsentativt udsnit af virksomheder, der har haft et elektronisk jobopslag om, hvorvidt rekrutteringen lykkedes, eller om den var forgæves.

En forgæves rekruttering betyder, at virksomheden ikke fandt og ansatte en person med de ønskede kvalifikationer. Med andre ord kan virksomheden godt have ansat en person i stillingen, selvom den i surveyen optræder som en forgæves rekruttering. Den ansatte havde blot ikke de efterspurgte kvalifikationer. Hidtil har man ikke kunne dykke dybere ned i Rekrutteringssurveyens resultater, og fx sige om en forgæves rekruttering alligevel endte med en ansættelse. Det er nu ændret efter, STAR har offentliggjort survey data på jobindsats.dk.

Undersøgelsens geografiske opdeling svarer til de Regionale Arbejdsmarkedsråds områder (RAR-områder) – Vejle Kommune er en del af RAR Sydjylland.

I STAR's seneste survey fra september 2022 var den forgæves rekrutteringsrate (FRR) på 29,7 pct. i Sydjylland svarende til 16.520 forgæves rekrutteringer. Der har således over det seneste år været en svagt faldende tendens i de sydjyske virksomheders forgæves rekrutteringer fra september 2021 (32,6 pct.) frem til juni 2022 (28,6 pct.), hvorefter raten frem til september i år igen er steget til de nuværende 29,7 pct.

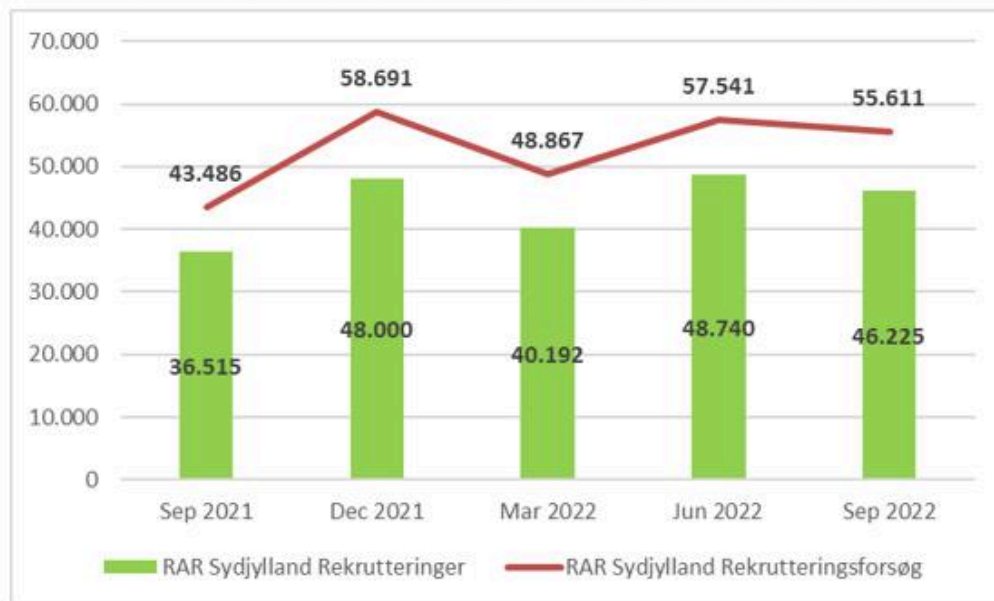
Figur 5. Udviklingen i den forgæves rekrutteringsrate (FRR) i Sydjylland, 2007 - september 2022



Note: Opgørelsesmetoden er ændret fra efteråret 2018
 Kilde: STAR's Rekrutteringssurvey, september 2022

Antallet af rekrutteringsforsøg har gennem det sidste år generelt oplevet en stigning – i september 2022 var der således 55.611 rekrutteringsforsøg i Sydjylland mod 43.486 i samme måned i 2021. Tilsvarende er antallet af realiserede rekrutteringer, dvs. ansættelser, vokset fra 36.515 i september 2021 til 46.225 i september 2022. Antallet af rekrutteringsforsøg og rekrutteringer fremgår af figur 6.

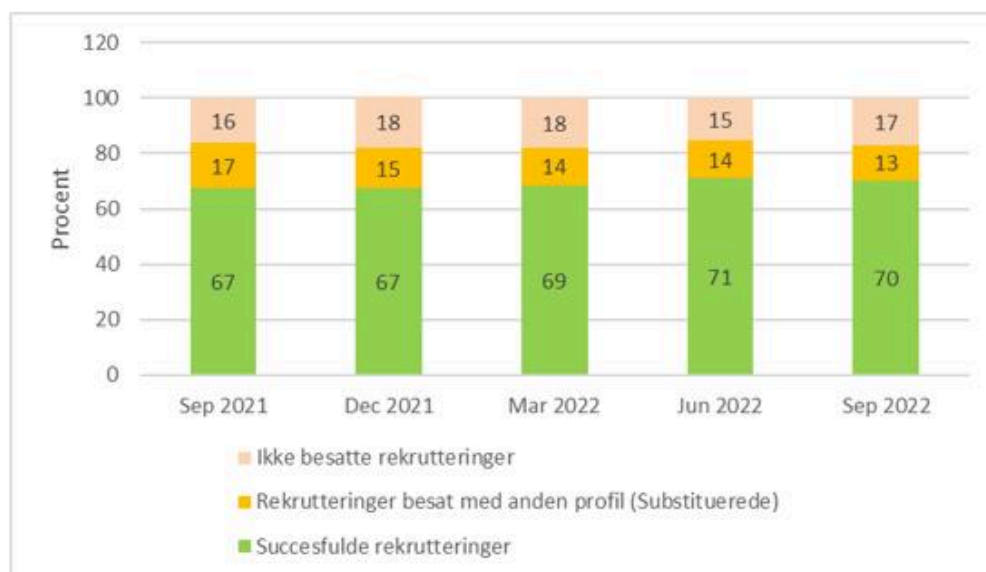
Figur 6. Antal rekrutteringer og rekrutteringsforsøg i Sydjylland, september 2021 – september 2022.



Kilde: jobindsats.dk

Mellem 67 og 71 pct. af alle rekrutteringsforsøg i Sydjylland fra september 2021 – september 2022 blev besat af en kandidat med de ønskede kvalifikationer – en såkaldt succesfuld rekruttering. Derudover blev mellem 13-17 pct. af rekrutteringsforsøgene besat af en kandidat, hvis kvalifikationer ikke fuldt ud svarede til det efterspurgte. Mellem 15 og 18 pct. af de oplåede stillinger blev ikke besat.

Figur 7. Procentfordeling af antal rekrutteringsforsøg fordelt på succesfulde, substituerede og ikke besatte rekrutteringsforsøg i Sydjylland, september 2021 – september 2022

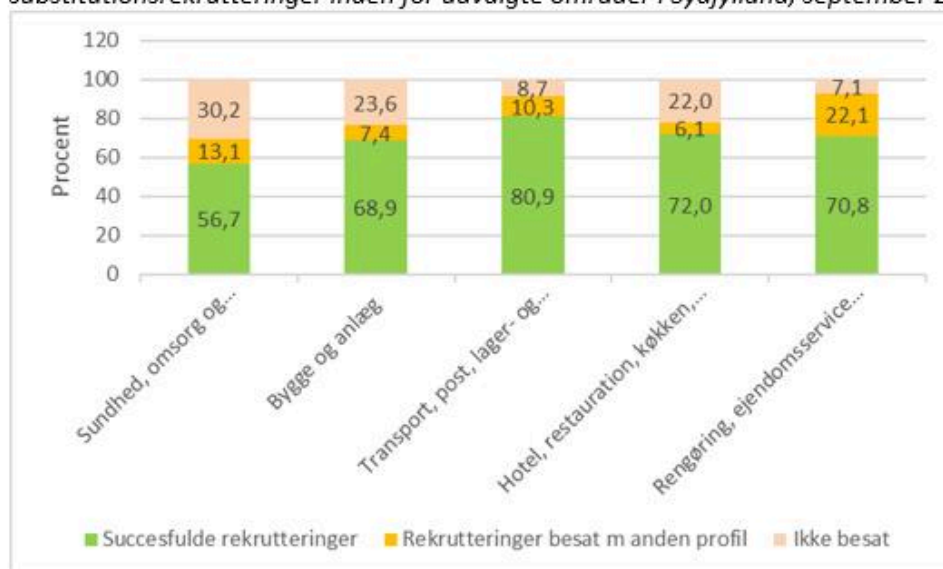


Kilde: jobindsats.dk

I hele perioden, fra september 2021 – september 2022, mundede altså mere end 80 pct. af virksomhedernes rekrutteringsforsøg ud i en ansættelse. I perioden har der, set over et, været tale om en svag stigning i succesfulde rekrutteringer, mens procentdelen af rekrutteringer, der besættes med en anden profil end den tiltænkte, er svagt faldende. Ikke besatte rekrutteringsforsøg har siden december 2021 været relativt stabil, hvis man ser bort fra et mindre fald i juni 2022.

I figur 8. herunder ser vi nærmere på de fem områder, der som tidligere nævnt har stået for 49 pct. af det samlede antal stillinger på jobnet.dk det seneste år: Sundhed mv., Bygge og Anlæg, Transport mv., Hotel og restauration og Rengøring mv. I september 2022 udgjorde de fem områder tilsammen 48,8 pct. af de 16.520 forgæves rekrutteringer.

Fig. 8. Antal rekrutteringsforsøg, antal succesfulde rekrutteringer, antal ikke besatte rekrutteringer og antal substitutionsrekrutteringer inden for udvalgte områder i Sydjylland, september 2022.



Kilde: jobindsats.dk

To områder, Sundhed mv. og Bygge og Anlæg, har en forgæves rekrutteringsrate, som ligger over gennemsnittet for på 29,7 pct. – for Sundhed mv. ligger den forgæves rekrutteringsrate med 43,3 pct. markant over gennemsnittet. Modsat ligger Transport mv., med en forgæves rekrutteringsrate på 19,1 pct., mere end 10 procentpoint under gennemsnittet, og har tilmed en høj procentdel af succesfulde rekrutteringer. En kombination, der sammenholdt med job, der bliver besat med en anden profil end den tiltænkte betyder, at 91,3 pct. af rekrutteringerne i Transport mv. bliver besat.

Områderne Hotel og restauration mv. og Rengøring mv. ligger begge lige under gennemsnittet for den forgæves rekrutteringsrate, men rengøringsområdet har i modsætning til hotelområdet – og de øvrige områder – en markant højere andel af rekrutteringer, som besættes af en anden profil end den tiltænkte. Det betyder, at rengøringsområdet mv. oplever at 92,9 pct. af rekrutteringerne munder ud i en ansættelse.

Opsummering

Ledigheden er fortsat lav, og ligger for Vejle Kommunes vedkommende 0,4 pct. point under den landsgennemsnitlige ledighed på 2,5 pct., men landsdelsledigheden i Syddjylland ligger 0,5 pct. under landsgennemsnittet.

Den langvarige positive konjunkturudvikling afspejler sig også i et fald i langtidsledigheden. Antallet af langtidsledige fuldtidspersoner har i Syddjylland således oplevet et fald på 62,3 pct., mens faldet på landsplan er på 58 pct. i perioden fra september 2021 til september 2022. Vejle Kommune har i samme periode oplevet et fald i langtidsledige på 64 pct.

Den generelt lave ledighed i Syddjylland betyder også, at virksomhederne stadig oplever mange forgæves rekrutteringer. I STAR's seneste survey fra september 2022 var den forgæves rekrutteringsrate (FRR) på 29,7 pct. i Syddjylland og dermed over landsgennemsnittet på 29,3 pct.

Ser man nærmere på de 5 områder, Sundhed, Bygge og Anlæg, Transport, Hotel og restauration og Rengøring, som tegner sig for næsten 50 pct. af de forgæves rekrutteringer, kan man se, at der er stor forskel på i hvilken grad de enkelte områder anvender substitutionsarbejdskraft, når de ikke umiddelbart kan få den arbejdskraft de efterspørger. En del af forklaringen herpå kan formodentlig tilskrives, at der inden for nogle af områder i højere grad efterspørges særlige/faglærte kvalifikationer, som der pt er mangel på. Det vil dog være interessant at undersøge om det er muligt, at påvirke brugen af substitutionsarbejdskraft i positiv retning inden for de områder, der ikke i så høj grad anvender denne.

Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger.

Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at Arbejdsmarkedsudvalget tager orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet til efterretning, og på baggrund af arbejdsmarkedschefens oplæg drøfter forventninger til udviklingen på arbejdsmarkedet.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Punkt 103: Tilbage melding fra Ankestyrelsen

15.00.00-A00-4-22

Resume

Vejle Kommune har modtaget tilbage melding fra Ankestyrelsen i sagen om Vejle Kommunes praksis for håndtering af klager i beskæftigelsessager.

Ankestyrelsen finder ikke anledning til at rejse en tilsynssag, og gør derfor ikke mere i sagen.

Sagsfremstilling

Baggrund

Vejle Kommune modtog den 6. april 2022 en henvendelse fra Ankestyrelsen vedrørende kommunens praksis for videresendelse af klager fra borgere på beskæftigelsesområdet.

På møde den 25. maj 2022, punkt 100 vedtog Vejle Byråd udtalelsen, som herefter blev sendt til Ankestyrelsen.

Vejle Kommune modtog den 4. juli 2022 via brev supplerende spørgsmål som opfølgning på Vejle Byråds udtalelse af 25. maj 2022 vedrørende høring om mulig tilsynssag.

På Byrådets møde den 5. oktober 2022, punkt 178 vedtog Vejle Byråd udtalelsen vedrørende de supplerende oplysninger. Udtalelsen bliver herefter sendt til Ankestyrelsen.

Tilbage melding

På baggrund af Vejle Kommunes udtalelser har Ankestyrelsen i brev af 8. november 2022 meldt tilbage, at de ikke finder anledning til at rejse en tilsynssag. De gør derfor ikke mere i sagen.

Den videre proces

Efter orientering i Arbejdsmarkedsudvalget, går sagen videre til orientering i Byrådet den 14. december 2022.

Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger.

Sagens videre forløb

Sagen skal til orientering i Byrådet.

Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at Arbejdsmarkedsudvalget tager orientering om Ankestyrelsens tilbage melding til efterretning.

Beslutning

Orientering taget til efterretning.

Bilag

Bilag - Brev fra Ankestyrelsen

Punkt 104: Status på forsøg med Det sociale frikort

15.20.00-P00-1-19

Resume

Det sociale frikort er en ordning, som giver socialt udsatte borger mulighed for at tjene op til 20.000 kr. pr. år skattefrit, og uden at blive trukket i ydelse.

Vejle Kommune har tidligere deltaget i et projektsamarbejde om at øge kendskabet til og brugen af Det sociale frikort. Projektet blev afsluttet 30. juni 2021, og ordningen om Det sociale frikort kører nu som en del af den almindelige drift i et samarbejde mellem Jobcenter Vejle og Myndighedsafdelingen.

Sagsfremstilling

Forsøgsperioden med ordningen vedrørende Det sociale frikort stod til at udløbe ved udgangen af 2022, men den forventes videreført i yderligere to år. Der foreligger en bred politisk aftale på tværs af partierne, men grundet valgudskrivelsen, er loven endnu ikke færdigformuleret eller vedtaget, da dette først kan ske efter en ny regeringsdannelse.

Baggrund

Vejle Kommune indgik - sammen med Esbjerg, Holstebro og Næstved i et projektsamarbejde med Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) om at øge kendskabet til og brugen af Det sociale frikort. Projektet var finansieret af Tryk Fonden, og sluttede ved udgangen af juni 2021.

Status

I Vejle Kommune har man udstedt 109 sociale frikort fra ordningens start i 2019 og frem til nu, hvoraf 23 borgere har anvendt deres frikort ude hos en virksomhed.

- 109 har fået et socialt frikort i hele perioden frem til nu – det er 51 flere end sidste udvalgsstatus den 8. april 2021
- 23 borgere har anvendt det sociale frikort ude hos en virksomhed i perioden 2019 frem til i dag
- 13 borgere har ind til videre brugt deres frikort ude hos en virksomhed i 2022
- 32 virksomheder (offentlige/private/socialøkonomiske virksomheder) har gennem hele perioden haft en borger tilknyttet med socialt frikort (nogle af borgerne har været ved flere virksomheder)
- 2 borgere har anvendt deres sociale frikort hos Vejle Kommune.

Evaluering af ordningen om det sociale frikort

CABI har, som afslutning på samarbejdsprojektet, lavet en evaluering af projektet som både fremstiller, hvilke vanskeligheder, der har været i forhold til ordningen og udbredelsen af den. Derudover er der i evalueringen også en række anbefalinger i henhold til kommunernes brug og udbredelse af Det sociale frikort.

Problemstillinger vedr. det sociale frikort

Konkurrence med andre beskæftigelsesindsatser

En af de pointer, som CABI fremhæver i deres evaluering, og som man i Vejle selv har rejst i projektet som en bremse for frikortets udbredelse er, at frikortet er i konkurrence med andre ordninger på beskæftigelsesområdet.

Kommunerne bliver målt på, hvor mange borgere, der kommer i beskæftigelse, men da Det sociale frikort hører under serviceloven, tælles de ikke med i opgørelserne over borgere, der er kommet i beskæftigelse. Det betyder, at jobcentret har et incitament til at finde andre løsninger inden for beskæftigelseslovgivningen.

Virksomhederne har svært ved at håndtere lønudbetalingen

Det danske samfund er kendetegnet ved at være gennemreguleret og systematiseret, og hvor skat, moms, løn til medarbejdere mv. kører gennem komplekse bogføringssystemer. Det kan derfor være svært, særligt for større

virksomhedere, når noget er uden for normalen som Det sociale frikort, hvor borgerne har mulighed for at tjene skattefri kroner. Det er en udfordring, som gør, at nogle virksomheder giver op på forhånd. For de mindre virksomheder er det ofte nemmere at finde måder, hvorpå man kan lave en direkte overførsel til borgeren eller via kontant afregning.

Jobcenter Vejle har oplevet de samme forhindringer i forhold til at udbrede Det sociale frikort, som CABI beskriver i evalueringen.

Hovedanbefalingerne fra CABI's evaluering af projektet

- Borgerne har brug for, at kommunerne forpligtes til at yde en indsats på flere niveauer, og ikke kun til at visitere, hvis flere af de relevante borgere skal have reel mulighed for at få job med Det sociale frikort
- Der bør skabes tryghed for målgruppen i, at de rent faktisk ikke bliver trukket i skat eller sociale ydelser, hvis de opnår job med Det sociale frikort
- Kommunerne bør forpligtes til at skabe jobåbninger på de kommunale arbejdspladser for borgere med Det sociale frikort
- Der er brug for, at alle interessenter ved, hvem der har godt kendskab til reglerne, og kan besvare spørgsmål, både fra borgerne, virksomhederne og forskellige aktører, og gerne via telefon og sms
- Det vil fremme borgernes tryghed og mod til at anvende Det sociale frikort, såfremt de kan få viden om ordningen fra personer, de har tillid til.

Jobcentret deler CABI's opfattelse af, hvad der skal til for at sikre en succesfuld udbredelse af Det sociale frikort. Projektet har vist, at hvis det skal lykkes at udbrede Det sociale frikort, kræver det et klart virksomhedsrettet fokus samt et formaliseret håndholdt samarbejde mellem kommunale instanser og civilsamfund. I Vejle har man bl.a. haft succes med, at myndigheds personer og en virksomhedskonsulent har været ude blandt potentielle brugere, der hvor mange af brugerne opholder sig, så fx væresteder og varmestuer. Dette har styrket udbredelsen af ordningen blandt målgruppen betydeligt.

Kobling til kommende hovedlov

Forventningerne til den kommende hovedlov er, at der kommer et klart fokus på, at kommunerne skal arbejde tværgående og helhedsorienteret for at hjælpe de mest sårbare borgere gennem viften af indsatser og tværkommunale tilbud.

Der vil formentlig være et sammenfald mellem dem, der er i målgruppen for hovedloven, og dem, der er i målgruppen for at kunne modtage Det sociale frikort. Det sociale frikort kunne derfor med fordel sammentænkes med hensigterne i den nye hovedlov. Dette da hovedloven giver sagsbehandlerne mere frihed til at skræddersy en håndholdt indsats ud fra den enkeltes behov på tværs af offentlige instanser og tilbud. Frikortet er netop et tilbud, som ligger i feltet mellem Myndighedsafdelingen og Jobcentret.

Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger.

Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at Arbejdsmarkedsudvalget tager status på Det sociale frikort til efterretning.

Beslutning

Status taget til efterretning.

Punkt 105: Status på Ukraineindsatsen

15.20.00-G01-67-22

Resume

I forbindelse med, at krigen brød ud i Ukraine 24. februar 2022, er der ankommet knap 35.000 ukrainske flygtninge til Danmark. Det har været en flygtningestrømning, som har været forskellig fra tidligere flygtningestrømninger til Danmark. Dels kom der de første måneder mange tusinde flygtninge, som primært blev indkvarteret privat, særloven blev vedtaget, forventningerne i forhold til at indgå på det danske arbejdsmarked var høje, der var pres på boligsituationen, og som der i løbet af nogle måneder kom færre til, så var der også en større andel, der igen valgte at rejse tilbage til Ukraine. I dag er de fleste ukrainere godt i gang i Vejle, såvel både de voksne som børnene. 23 % har forladt Vejle, og 55 % af arbejdsstyrken er i dag i arbejde.

Sagsfremstilling

I nedenstående sagsfremstilling vil der blive givet en orientering om, hvordan ukrainske flygtninge ser ud i tal i Vejle, hvordan vi har organiseret os og samarbejdet på tværs, udfordringer, succeser, og hvad vi har lært.

Tal

For hver 10.000 ukrainere, der får opholdstilladelse, skal Vejle modtage 200, da vores kvote er 2 %. Der er godt 30.000, der har fået en opholdstilladelse, og knap 35.000, der har ansøgt. På nuværende tidspunkt har Vejle modtaget 593 ukrainske flygtninge. Vi kan forvente, at 200 mere er på vej. 151 er rejst tilbage til Ukraine, og 43 har bosat sig i en anden kommen.

Således er der i dag 401 ukrainske flygtninge i Vejle, hvor de fordeler sig på:

- 208 kvinder
 - 49 er under 30 år
 - 126 er mellem 30 og 60 år
 - 33 er over 60 år
- 54 mænd
 - 15 er under 30 år
 - 28 er mellem 30 og 60 år
 - 11 er over 60 år
- 139 børn
 - 16 under 3 år
 - 22 mellem 3 og 5 år
 - 74 mellem 6 og 13 år
 - 27 er over 14 år.

Organisering

På tværs af forvaltningerne blev der lige fra start nedsat et Ukraineberedskab. Beredskabet holdt virtuelt møde en gang om ugen. Direktør Sarah Gaarde er formand for beredskabet. Her har alle forvaltninger været engageret fra start, og der har været et tæt samarbejde i forhold til at løfte en svær opgave på tværs. I beredskabet blev der drøftet håndtering af flygtninge uden opholdstilladelse, betaling ift. privat indkvartering, beredskab ift. evt. indkvartering i haller, liggeunderlag og soveposer, psykologisk kriseberedskab, håndtering af boligsituationen, børn i daginstitutioner og skole og de voksne i arbejde - også inden en opholdstilladelse.

I Jobcenter Vejle blev der nedsat et Ukraineteam, hvor medarbejdere kom fra flere afsnit og med kompetencer ift. flygtningeerfaring. Boliger blev anvist i et tæt samarbejde med Teknik & Miljø, som fandt boliger og godkendte boliger, mens Jobcentret sørgede for at boligplacere.

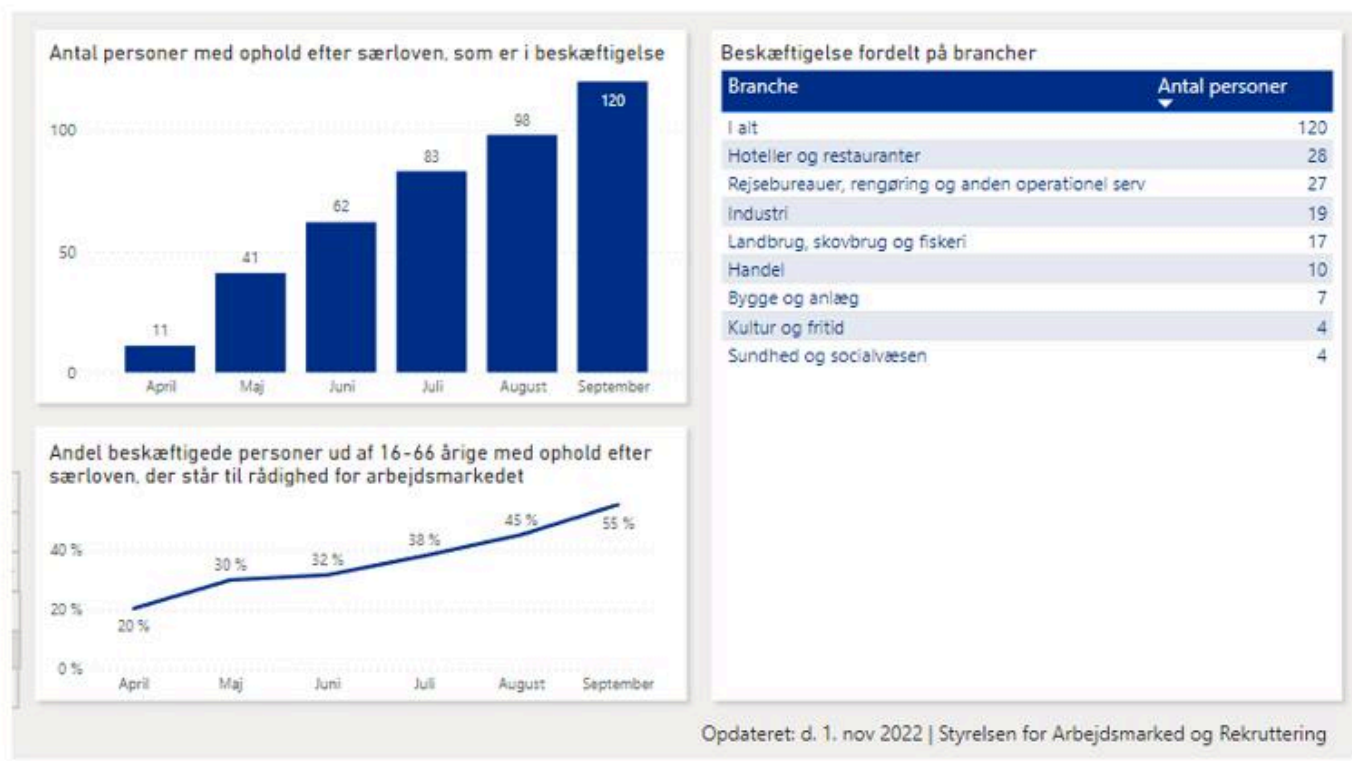
Udfordringer

Det var en kæmpe udfordring af håndtere en modtagelse af ofte 12 flygtninge om dagen og med kun 4 dages varsel. Erfaringer viste, at man ikke kunne tage imod en til en, og man fandt nye metoder ift. at orientere i grupper og en kortere individuel vejledning.

En jobcafé blev åbnet for ukrainere i Jobcentret 2 formiddage om ugen. Her blev jobmuligheder præsenteret, og ukrainere blev sendt til samtaler, og kom i job.

Succes

Pr. 1. november 2022 har Vejle 55 % i job, og har overhalet landsgennemsnittet, der er på 53 %



Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger.

Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at Arbejdsmarkedsudvalget tager status på Ukraine-indsatsen til efterretning.

Beslutning

Status taget til efterretning.

Punkt 106: Opsamling på integration som gennemgående tema for Arbejdsmarkedsudvalget i efteråret 2022

15.20.00-G01-89-22

Resume

I forbindelse med Arbejdsmarkedsudvalgets introduktion til Arbejdsmarkedsområdet, var der ønske fra udvalget om, at der blev sat fokus på integration. Det har derfor været et gennemgående tema hen over efteråret 2022 for udvalget. Undervejs er der blevet samlet viden og inspiration, som udmøntes i en temadrøftelse på dagens møde.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 18. august 2022, blev det besluttet, at ”integration” skulle være et gennemgående tema på efterårets møder.

I den forbindelse har der været følgende aktiviteter, hvor udvalget har fået input, og har indsamlet viden og inspiration:

- 8. september
Forvaltningen satte scenen for temaet ”integration”, og gav med et oplæg en introduktion til integrationsområdet, og præsentation af indsatsen i Jobcenter Vejle.
- 6. oktober
Oplæg om læren af 40 års integrationspolitik for flygtninge – et oplæg om integration bredt set – ved forskningsprofessor ved Rockwool Fonden, Jacob Arendt. Oplægget skulle ses som forberedelse til udvalgets inspirationstur i oktober.
- 10. – 11. oktober - Inspirationstur
Udvalget besøgte henholdsvis Hjørring og Aarhus Kommune for at høre nærmere om deres arbejde på integrationsområdet.

På mødet vil arbejdsmarkedschef Daniel Bomholt holde oplæg omkring hovedpointer fra besøgene i Hjørring og Aarhus, og præsentere sammenligningsgrundlag fra Vejle. Oplægget skal danne baggrund for drøftelse i udvalget af mulighedsrum for nye tiltag, herunder om udvalget ønsker nye tiltag i Vejle Kommune.

Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger.

Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter temaet integration.

Beslutning

Temaet blev drøftet.

Forvaltningen arbejder videre med de input, der kom på mødet, og præsenterer konkret forslag på et senere møde.

Jobcenter Vejle bygger videre på de gode ting, der allerede arbejdes med.

Punkt 107: Meddelelser

00.22.04-A00-5-18

Resume

Orientering til Arbejdsmarkedsudvalget

Sagsfremstilling

- Henvendelse fra Jyske Vestkysten
- Årets Rummelige Virksomhed
- Julefrokost for Arbejdsmarkedsudvalget

Beslutning

Orientering om de tre punkter taget til efterretning.

Forvaltningen arbejder videre med planlægning af julefrokost for udvalget i forbindelse med udvalgs mødet 15. december.

Punkt 108: Deltagelse i aktiviteter

81.14.00-G01-2-18

Resume

Deltagelse i kommunale aktiviteter.

Beslutning

Ingen punkter.

Bilag

Byrådsmedlemmers vederlag og godtgørelse mv.

Punkt 109: Beslutningsprotokol til digital godkendelse af Arbejdsmarkedsudvalget

00.22.04-P35-4-18

Resume

Beslutningsprotokollen underskrives digitalt ved at trykke på godkend i First Agenda.

Sagens videre forløb

Sagen skal alene behandles af Arbejdsmarkedsudvalget.

Beslutning

Beslutningsprotokol godkendt.