

# **REFERAT Arbejdsmarkedsudvalget 2018-2021 d. 09-09-2021**

**Mødedato** Torsdag d. 09. september 2021 kl. 08:30

**Mødested** Skolegade 1- mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

Besøg fra Hotel og restaurantionsbranchen vedr. rekrutteringssituationen.....	3
Orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet.....	4
Forslag om, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter, hvilke indsatser der kan forbedres, med henblik på Halvårsstatus på Flere skal med 2 - august 2021.....	11 12
Oprettelse af pulje til fritidsjobs som ungarbejder (mellem 15-17 år) i Vejle Kommunes plejesektor.	14
Orientering om antal flygtninge (kvote) i 2022.....	16
Halvårlig opfølgning for brugen af kombineret- og fleksibel udlejning.....	18
Overlevering til nye medlemmer af Arbejdsmarkedsudvalg.....	21
Evaluering af erhvervspraktik.....	23
Hybridmøder i Arbejdsmarkedsudvalget.....	25
Deltagelse i aktiviteter.....	26
Meddelelser.....	27
Beslutningsprotokol til digital godkendelse af Arbejdsmarkedsudvalget.....	28

## **Punkt 88: Besøg fra Hotel og restaurationsbranchen vedr. rekrutteringssituationen**

15.00.00-G01-19-21

### **Resume**

Hotel og restaurationsbranchen er én af de brancher, der har været hårdt ramt af corona restriktionerne. I takt med restriktionslempelserne er rekrutteringsbehovet til branchen vokset, og det er vanskeligt at finde kvalificeret arbejdskraft. På udvalgsrådet deltager en repræsentant for branchen, som fortæller om de faktiske forhold i branchen.

### **Sagsfremstilling**

Efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft i Hotel og restaurationsbranchen overstiger i øjeblikket udbuddet. På den baggrund har Jobcenter Vejle i samarbejde med Horesta, Fredericia og Kolding Jobcenter og Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR), indledt et samarbejde om opkvalificeringsforløb til branchen. Første forløb forventes igangsat medio september 2021.

På udvalgsrådet deltager Gitte

Habekost Koch, hoteldirektør ved Vejle Center Hotel, der med et indlæg fortæller om rekrutteringssituationen set indefra, og bidrager med sit syn på hvad der kan gøres for at afhjælpe situationen.

### **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

### **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter indlægget.

### **Beslutning**

Oplæg drøftet.

## Punkt 89: Orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet

15.00.00-G01-19-21

### Resume

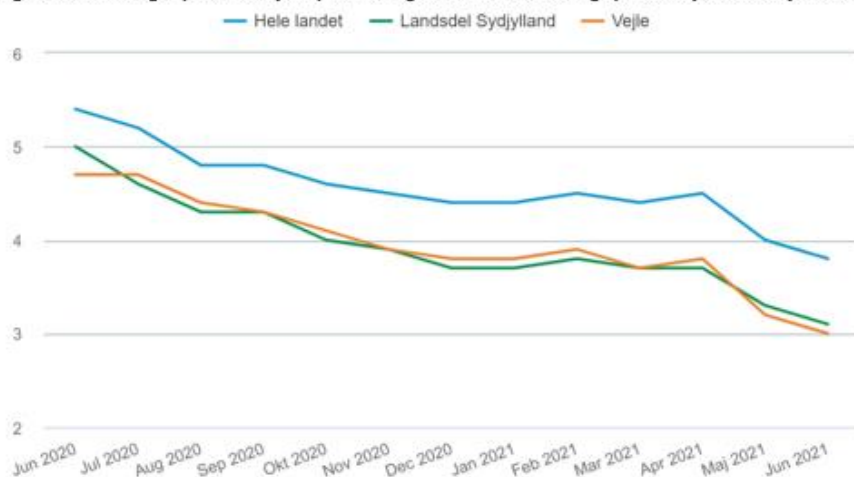
Der gives under dette punkt en orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet med udgangspunkt i de seneste ledighedstal og udviklingen i beskæftigelsen. Endvidere ses der på antallet og erhvervsfordelingen af nyopslåede stillinger, ligesom der ses på antallet og resultatet af jobordrer, der er tilgået jobcentret – med særligt fokus på Hotel og Restaurationsbranchen, der også er et særligt tema som første punkt på udvalgmødets dagsorden. Afslutningsvis ses der på balancen på arbejdsmarkedet og hvilke bestræbelser Jobcentret foretager sig for at afhjælpe virksomhedernes rekrutteringsudfordringer.

### Sagsfremstilling

#### Ledighedsudviklingen

Som det fremgår af figur 1. har ledigheden over det seneste år (juni 2020 – juni 2021) generelt været faldende frem til januar 2021, hvor faldet i ledigheden blev vendt til en stigning som følge af corona-nedlukning nummer to. Vejle Kommune har i forhold til landsdelen (Sydjylland) været hårdere ramt på ledigheden i størstedelen af perioden. Fra april 2021 har faldet i ledigheden igen for alvor taget fart, og er således faldet med 0,8 pct. point fra april til juni for både landets og Vejle Kommunes vedkommende. Den positive udvikling betyder, at Vejle Kommune nu har en ledighed, der ligger under landsdelens. I juni måned 2021 var den sæsonkorrigerede ledighed på 3 pct. i Vejle Kommune, 3,1 pct. i Sydjylland og på 3,8 pct. på landsplan.

Fig. 1. Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken korrigeret for sæsonudsving i perioden juni 2020 – juni 2021

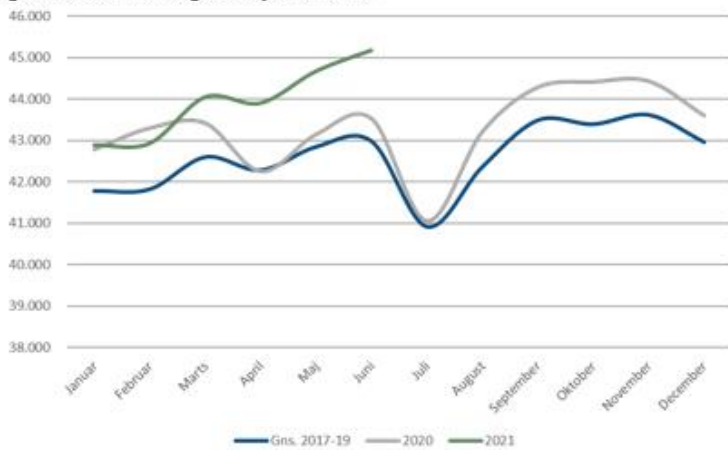


Kilde: Danmarks Statistik

#### Udviklingen i beskæftigelsen

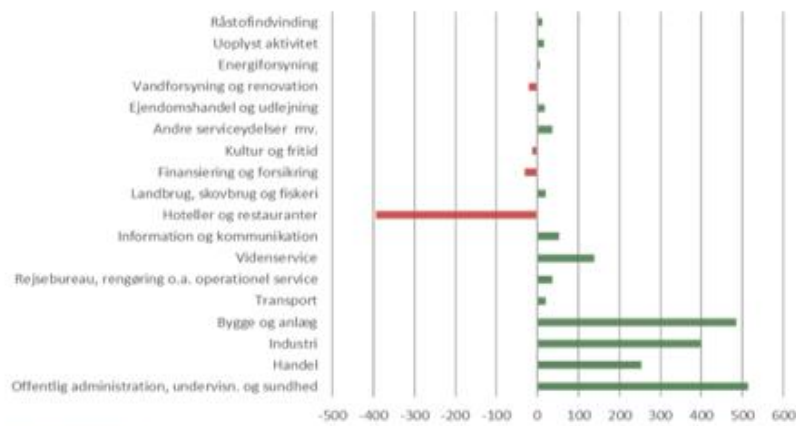
Beskæftigelsen i Vejle kommune – dvs. lønmodtagere, der tjener deres løn på en virksomhed beliggende i kommunen – ligger på det højeste niveau, der er målt siden man begyndte med målingerne på jobindsats.dk i 2008. Det samme gør sig gældende, når man ser på, hvor mange der bor i Vejle kommune og som er i job – enten inden- eller uden for kommunegrænsen.

Figur 2. Antal lønmodtagere i Vejle Kommune



Kilde: jobindsats.dk

Figur 3. Udviklingen i antal lønmodtagere fordelt på brancher i 1. halvår 2021 i forhold til 1. halvår 2017-2019



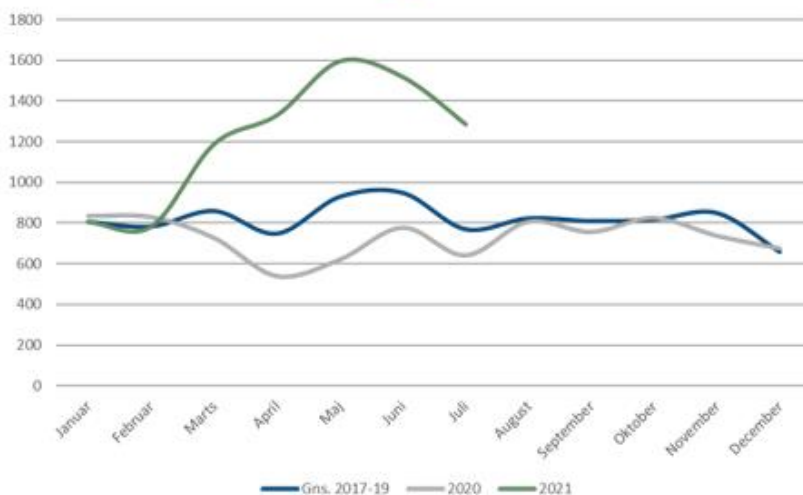
Kilde: jobindsats.dk

Af figur 3. fremgår, at stort set alle brancher har oplevet en stigning i antal lønmodtagere i 1. halvår 2021 i forhold til 1. halvår 2017, 18 og 19. Den eneste branche med en betydelige negativ udvikling i antal lønmodtagere i forhold til sammenligningsårene er Hotel og restaurationsbranchen, der har været hårdt ramt af Corona nedlukningen af samfundet.

### Udviklingen i antal stillingsopslag

Antallet af nyopslåede stillinger reflekterer den positive ledighedsudvikling og den rekordstore beskæftigelse. Således lå antallet af nyopslåede stillinger i Vejle Kommune i maj 2021 på det højeste niveau siden januar 2008.

Figur 4. Antal stillingsopslag i Vejle kommune, gns. 2017-19, 2020 og 2021



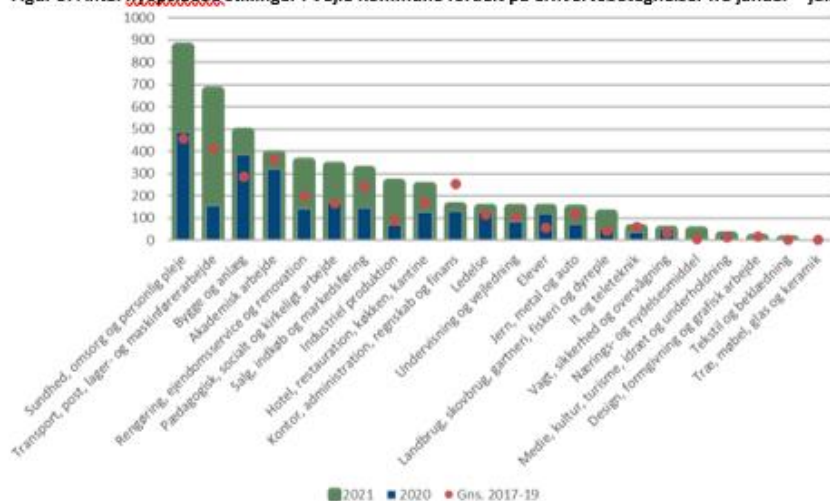
Kilde: jobindsats.dk

Ser man på inden for hvilke erhvervsbetegnelser der opslås nye stillinger kan man af figur 5. læse, at langt de fleste områder i 2021 ligger over det gennemsnitlige antal stillingsopslag i 2017-2019.

Og dertil kommer, at erhvervsbetegnelserne Sundhed mv., Transport mv., Rengøring mv., Pædagogisk arbejde mv., Industriel produktion, Elever og Landbrug mv. alle har 40 - 50 pct. eller flere stillingsopslag end gennemsnittet for 2017-19.

Inden for Hotel og restauration, et af de områder der har været fokus på i rekrutteringsøjemed, har antallet af nye stillingsopslag også været højere i den nævnte periode uden dog at nå samme niveau som de førnævnte. Dette kan skyldes, at branchen pga. corona restriktioner først senere end andre har haft behov for at rekruttere.

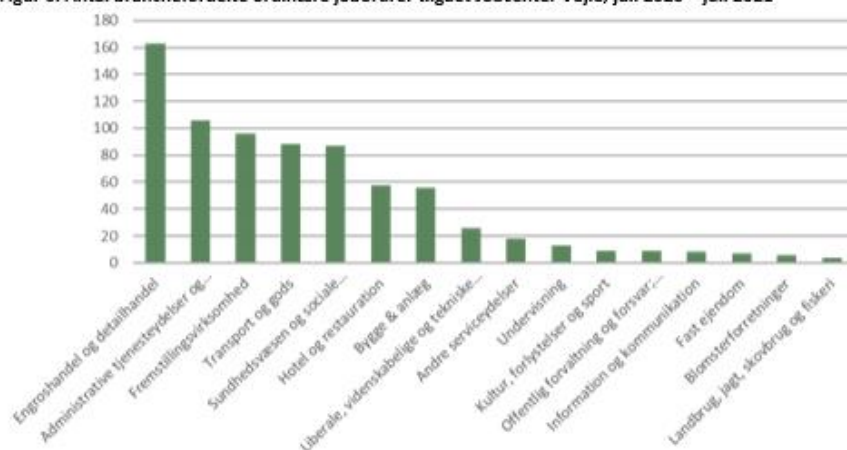
Figur 5. Antal nyopslåede stillinger i Vejle Kommune fordelt på erhvervsbetegnelser fra januar – juli 2021



Kilde: jobindsats.dk

Figur 6. herunder viser antal ordinære jobordrer, fordelt på brancher, som virksomheder har bedt Jobcenter Vejle om hjælp til at få besat i perioden juli 2020 – juli 2021. Her kan man se, at de 5 brancher med flest jobordrer i perioden er Engros- og detailhandel, Adm. tjenesteydelser mv., Fremstillingsvirksomhed, Transport mv. og Sundhedsvæsen mv. De 5 brancher med flest jobordrer rummer således også flere af de erhvervsbetegnelser, der, som vist i figur 5., har flest nyopslåede stillinger i 2021. Hotel og restaurationsbranchen ligger her, sammen med Bygge og anlæg, umiddelbart uden for top 5 brancher med flest rekrutteringsansøgninger – igen kan en del af forklaringen skyldes corona restriktionerne.

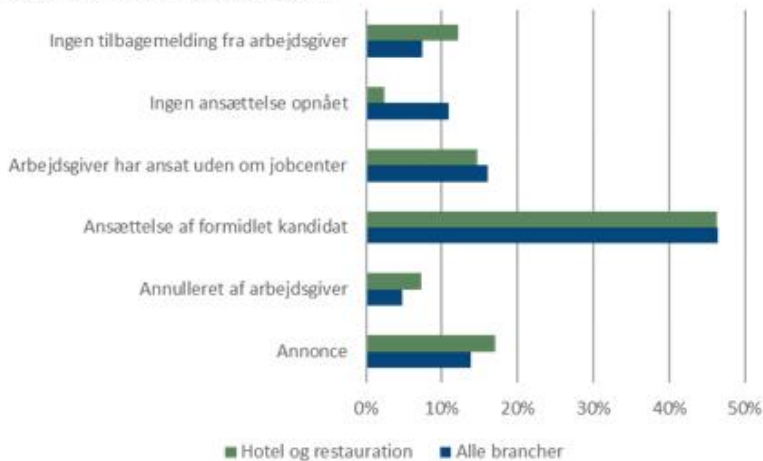
Figur 6. Antal branchefordelte ordinære jobordrer tilgæet Jobcenter Vejle, juli 2020 – juli 2021



Kilde: Jobcenter Vejles fagsystem

Resultatet af de indkomne jobordrer, der er afsluttet i perioden juli 2020 – juli 2021, ses i figur 7. Her ses der på alle de afsluttede jobordrer i perioden, og samtidig ses der særskilt på de afsluttede jobordrer i Hotel og restaurationsbranchen.

Figur 7. Status på afsluttede ordinære jobordrer tilgået Jobcenter Vejle, juli 2020 – juli 2021, med særligt fokus på Hotel og restaurationsbranchen



Kilde: Jobcenter Vejles fagsystem

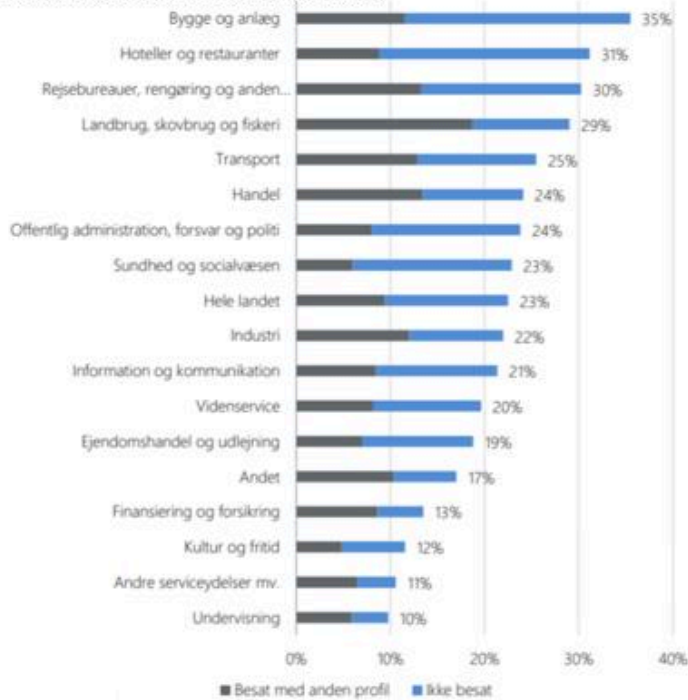
- I ca. 45 pct. af tilfældene har virksomheden valgt at ansætte en kandidat formidlet af jobcentret når man ser på gennemsnittet af alle brancher. Billedet er identisk i forhold til Hotel og restaurationsbranchen.
- I ca. 15 pct. af tilfældene i forhold til alle brancher, hvor en virksomhed har indsendt en jobordre, har virksomheden valgt at ansætte en anden kandidat end jobcentrets – det tilsvarende tal for Hotel og restaurationsbranchen er lidt lavere.
- Hotel og restaurationsbranchen benytter i højere grad end gennemsnittet jobcentrets tilbud om at oprette en jobannonce på jobnet.
- Tilsvarende annullerer Hotel og restaurationsbranchen i lidt højere grad end gennemsnittet egne jobordrer i perioden juli 202 – juli 2021.
- I forhold til gennemsnittet er der markant færre jobordrer fra Hotel og restaurationsbranchen, hvor der ingen ansættelse er opnået. Et forbehold herfor er dog, at der i forhold til gennemsnittet er flere jobordrer fra Hotel og restaurationsbranchen, hvor jobcentret ikke får en tilbagemelding fra virksomheden.

### Forgæves rekrutteringer

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering opgør i deres rekrutteringssurvey løbende omfanget af forgæves rekrutteringer. En forgæves rekruttering defineres som virksomheden enten har besat stillingen med en person, der ikke havde de ønskede kvalifikationer eller, at virksomheden ikke har besat stillingen.

I figur 8. fremgår den forgæves rekrutteringsrate fordelt på brancher. Her her kan man se, at de 2 brancher med den højeste forgæves rekrutteringsrate på landsplan – Bygge og anlæg og Hotel og restauration – også er blandt de brancher, der er mindst tilbøjelig til at besætte stillingerne med en anden profil end den de har søgt. Det kan der være mange grunde til, lige fra at der slet ikke har været ansøgere til stillingerne, til at stillingerne kræver specialiserede kompetencer. I sidstnævnte tilfælde kan jobcentret fx hjælpe med opkvalificering af virksomhedens medarbejdere via forskellige ordninger – eksempelvis voksenlærlinge- eller jobrotationsordningen. Eller jobcentret og virksomheden kan i samarbejde lave et opkvalificeringsforløb for ledige, der sigter mod ansættelse i virksomheden efter forløbet.

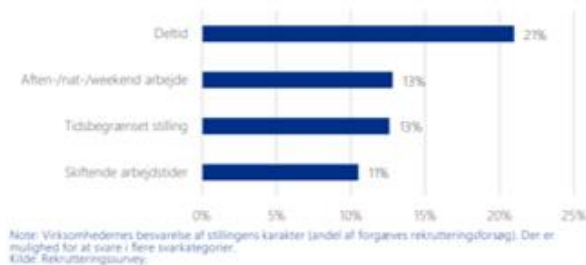
**Figur 8. Den forgæves rekrutteringsrate opdelt på ubesatte stillinger og stillinger, der besættes med en anden profil, fordelt på brancher (hele landet)**



Kilde: STARs rekrutteringssurvey, juni 2021

STARs rekrutteringssurvey undersøger også karakteren af de stillinger, hvor der har været tale om en forgæves rekruttering (figur 9). Her viser det sig, at bl.a. deltidsstillinger ofte fører til en forgæves rekruttering, og det samme gør, om end i mindre grad, aften/nat/weekend arbejde, skiftende arbejdstider og tidsbegrænsede stillinger. Nogle af disse faktorer kan formodentlig også være en del af forklaringen på Hotel og restaurationsbranchens og rengøringsbranchens rekrutteringsudfordringer.

**Figur 9. Stillingens karakter i jobopslaget, forgæves rekrutteringer.**

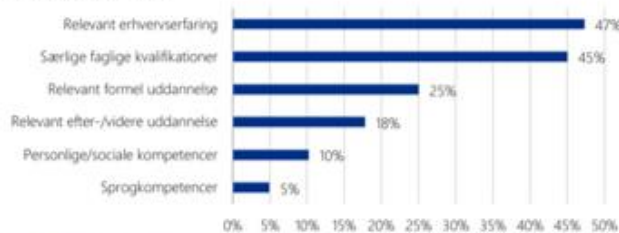


Kilde: STARs rekrutteringssurvey, juni 2021

Rekrutteringssurveyen belyser også hvilke kvalifikationer, der manglede hos personer, som blev ansat selvom de ikke havde den ønskede profil. Her fremgår det af figur 10., at kvalifikationsmangel topscorerne er relevant erhvervs erfaring og særlige faglige kvalifikationer. To områder, hvor jobcentret har redskaber, der kan hjælpe ledige – fx i form af løntilskudsjob i forhold til erhvervs erfaring, og opkvalificering i forhold til særlige faglige kvalifikationer. For at det kan realiseres kræver det som minimum, at jobcentret kender virksomhedens konkrete behov.

Af figur 10. kan desuden udledes, at manglende personlige/socialt kompetencer og manglende sprogkompetencer er en hæmsko, for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

**Figur 10. Hvilke kvalifikationer manglede den person, som blev ansat hvor stillingen blev besat med en anden profil end ønsket?**



Note: De virksomheder, som angiver, at de har besat stillingen med en person som ikke har de ønskede kvalifikationer, er blevet bedt om at svare på, hvorfor personen ikke havde de ønskede kvalifikationer. Der er mulighed for at svare flere begrundelser.  
Kilde: Rekrutteringssurvey

Kilde: STARs rekrutteringssurvey, juni 2021

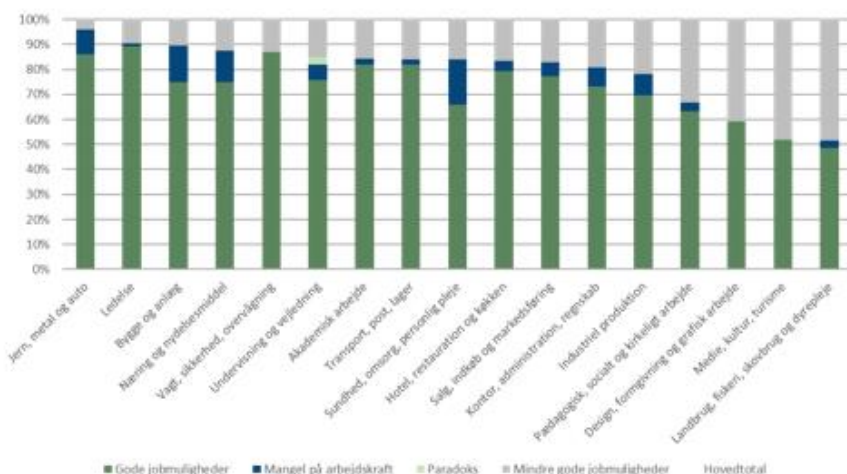
### Balancen på arbejdsmarkedet

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering opgør 2 gang årligt den såkaldte Arbejdsmarkedsbalance, der viser jobmulighederne fordelt på næsten 900 stillingsbetegnelser. Arbejdsmarkedsbalancen er baseret på statistik om bl.a. ledighed, beskæftigelse og jobomsætning samt den ovennævnte rekrutteringssurvey, og er som sådan den statistiske opgørelse, der giver mest viden om den aktuelle situation på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedsbalancen opererer med 5 kategorier:

- **Omfattende mangel på arbejdskraft:** Stillinger med mangel på arbejdskraft det seneste år i mindst 4 RAR-områder og med en meget lav ledighed. For stillingerne gælder derfor, at jobmulighederne er rigtig gode.
- **Mangel på arbejdskraft:** Stillinger med rekrutteringsproblemer og lav ledighed. Der er mangel på arbejdskraft. For stillingerne gælder derfor, at jobmulighederne er rigtig gode.
- **Paradoksproblemer:** Stillinger med rekrutteringsproblemer og høj ledighed. For stillingerne gælder, at jobmulighederne er rigtig gode.
- **Gode jobmuligheder:** Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med lav ledighed og høj jobomsætning. For stillingerne gælder derfor, at jobmulighederne er gode.
- **Mindre gode jobmuligheder:** Stillinger uden rekrutteringsproblemer og med høj ledighed og lav jobomsætning. Der er overskud af arbejdskraft. For stillingerne gælder derfor, at jobmulighederne er mindre gode.

**Figur 11. Arbejdsmarkedsbalancen for Syddjyland, juli 2021**



Kilde: Arbejdsmarkedsbalancen.dk

Af den aktuelle Arbejdsmarkedsbalance (figur 11.) fremgår det, at der inden for langt de fleste områder overvejende er gode jobmuligheder. Samtidig opleves der inden for alle områder, bortset fra to, mangel på arbejdskraft i forhold til visse stillingsbetegnelser. Særlig udtalt er områderne Sundhed, omsorg, personlig pleje, Bygge og anlæg og Næring og nydelsesmiddel. Der er ikke områder med omfattende mangel på arbejdskraft, og kun et område – Undervisning og vejledning – oplever paradoksproblemer. Et tænkt eksempel på paradoksproblemer kan fx være, at der findes ledige folkeskolelærere, selvom der er gode jobmuligheder inden for faget.

Den aktuelle Arbejdsmarkedsbalance tegner derfor et billede af et dynamisk arbejdsmarked i Syddjyland, hvor der, for de fleste stillingsbetegnelser, inden for de forskellige områder er gode jobmuligheder, ikke er rekrutteringsudfordringer – dvs. arbejdsgiverne finder de rette kvalifikationer - og høj jobomsætning.

## Hvad gør Jobcentret?

- Jobcenter Vejle arbejder løbende på at matche ledige borgere med ledige job. Som ovenfor nævnt hjælper jobcentrets Virksomhedsservice med at oprette jobordrer og finde ledige kandidater, når en virksomhed henvender sig med et behov for arbejdskraft.
- Jobcenter Vejle samarbejder med Job7 kommunerne om at imødegå mangel på arbejdskraft inden for Bygge og anlæg, Industri og Hotel og restauration. Det sker gennem opkvalificeringsforløb for ledige koblet med en virksomhed, der har behov for arbejdskraft. I 2021 afvikles bl.a. forløb inden for fiberteknik, tagdækning, specialarbejder – træ og industriel produktion. Inden for velfærdsområdet samarbejder Jobcentret med Vejle Kommunes Velfærdsforvaltning om at få ledige til at tage en SOSU uddannelse.
- I den individuelle vejledning af borgere er der fokus på brancheskift, hvis den ledige kommer fra et område med mindre gode jobmuligheder. Brancheskiftet er rettet mod brancher, hvor der er gode jobmuligheder. For at understøtte jobcentermedarbejderne er der ansat en uddannelsesagent med særlig fokus på udbredelse af viden om de forskellige ordninger, der understøtter brancheskift.
- Generelt er der i jobcentret et forstærket fokus på at anvende virksomhedsrettede indsatser – dvs. praktik, løntilskud mv. – igen med fokus mod områder med mangel på arbejdskraft.

## Opsummering

Ledigheden er faldene, og ligger for Vejle kommunes vedkommende under såvel landsgennemsnit som landsdelsgennemsnit for Sydjylland. Generelt tegner der sig et billede af et dynamisk arbejdsmarked i Sydjylland, men der er, som i resten af landet, områder, hvor der er mangel på arbejdskraft

Beskæftigelsen i Vejle Kommune har aldrig været registreret højere, og tilsvarende sætter antallet af stillingsopslag rekord og indikerer dermed, at flere og flere brancher efterspørger arbejdskraft – herunder også Hotel og restaurationsbranchen. Jobcentret har nogen succes med at besætte de indkomne jobordrer, men scenariet, der tegner sig er, at det bliver sværere umiddelbart at finde og formidle kvalificeret arbejdskraft.

For at imødegå mangel på arbejdskraft arbejdes der på omskoling/opkvalificering af ledige, for på den måde at sikre et godt match mellem de lediges kompetencer og de kompetencer virksomhederne efterspørger. Derudover samarbejder jobcentret med konkrete virksomheder og Job7 kommunerne om opkvalificeringsforløb, der skal sikre virksomhederne kvalificeret arbejdskraft – fx på Hotel og restaurationsområdet.

Arbejdsmarkedschefen vil på mødet uddybe orientering om udviklingen på arbejdsmarkedet.

## Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkninger.

## Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter oplægget om udviklingen og indsatser.

## Beslutning

Oplæg drøftet, og suppleres med fakta om antal og fordeling på A-kasser.

# **Punkt 90: Forslag om, at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter, hvilke indsatser der kan forbedres, med henblik på at flere ledige borgere kan matches med ledige stillinger, således at flere faktisk kommer i job**

15.00.00-G01-238-21

## **Resume**

Ifølge § 2 i forretningsordenen for Arbejdsmarkedsudvalget kan ethvert medlem senest 8 dage forud for et ordinært møde indgive et forslag til behandling. Forvaltningen har rettidigt modtaget forslag fra Svend Erik Nielsen, Dansk Folkeparti.

## **Sagsfremstilling**

Ifølge § 2 i forretningsordenen for Arbejdsmarkedsudvalget kan ethvert medlem senest 8 dage forud for et ordinært møde indgive et forslag til behandling. Svend Erik Nielsen, Dansk Folkeparti, har fremsat følgende forslag:

I disse uger omtaler diverse nyhedsmedier næsten dagligt, eksempler på betydelige udfordringer med at få ledige stillinger besat, og det samtidig med, at der et betydeligt antal jobparate ledige der er på ydelse.

Det fremstår som et paradoks, at det synes vanskeligt at få besat ledige stillinger, der i stort omfang, også kan besættes med ufaglærte. Det gælder f.eks. hos rengørings-, hotel- og restaurationsbranchen.

Der synes endvidere, at være betydelige faglige flaskehals udfordringer, f. eks. inden for bygge og anlægsområdet, transportbranchen og på mange andre områder, der kræver faglærte, eller i det mindste efteruddannet personale. Disse udfordringer gælder også i stor udstrækning offentlige stillinger f.eks. inden for ældreplejen.

Forslag:

At forvaltningen, på næste møde i Arbejdsmarkedsudvalget:

- redegør nærmere for disse udfordrings omfang i Vejle Kommune.
- fremlægger tilgængelige tal for opslåede offentlige og private stillinger, antal ledige, og foretagne og mislykkede jobmatch.
- Hvilke barrierer der opleves i hverdagen i arbejdet med jobmatch.
- Hvad der på kort- og lang sigt kan gøres, for kunne opnå et forbedret jobmatch i forhold til det private arbejdsmarked.

Hvad der på kort- og lang sigt kan gøres, for kunne opnå et forbedret jobmatch i forhold til det offentlige område, eksempelvis ældreplejen

## **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

## **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

Svend Erik Nielsen indstiller:

At arbejdsmarkedsudvalget godkender forslaget, og at forvaltningen på næste møde orienterer udvalget, og kommer med forslag.

## **Beslutning**

Arbejdsmarkedsudvalget stemte om forslaget.  
Svend Erik Nielsen stemte for, resten af udvalget stemte imod.  
Forslaget er derfor bortfaldet.

# Punkt 91: Halvårsstatus på Flere skal med 2 - august 2021

15.04.10-P20-1-19

## Resume

Der gives en status på projektet Flere skal med 2. Projektet har kørt siden januar 2020 og er derfor halvvejs i andet projektår.

## Sagsfremstilling

Udvalget blev på udvalgs mødet den 16. januar 2021 orienteret om status på Flere skal med 2, da projektet var halvvejs i projektperioden. Vejle Kommune har fået tilsagn om puljemidler på 4.594.033 kr. Puljemidlerne skulle anvendes i perioden fra januar 2020 til og med december 2021. Grundet suspension af beskæftigelsesindsatsen i 2020 samt 2021 har Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering, forlænget projektperioden til og med juli 2022.

Projektet Flere skal med 2 skal sikre, at flest mulige aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og overgangsydelsesmodtagere over 30 år, opnår ordinær uddannelse eller ordinære løntimer.

### Målgruppen

Borgerne i projektet er fordelt i 2 målgrupper:

- Indsatsgruppe 1: 589 borgere vurderes omfattet af en virksomhedsrettet indsats med et mål om ordinære timer. Aktuelt er 92 borgere fritaget for indsats, på grund af helbred og forskellige sociale årsager
- Indsatsgruppe 2: 200 borgere forventes at blive forelagt det rehabiliterende team.

Ud over at sikre målgruppen tilknytning til arbejdsmarkedet skal projektet sikre en tværfaglig koordinering af komplekse sager. Dette sker på tværgående Step-Up møder, hvor der er deltagelse af Sundhedsafdelingen, Familieafdelingen, Myndighedsafdelingen samt Rusmiddelcenteret. På trods af et halvår præget af Corona, er det lykkedes at gennemføre møderne online. I alt har 42 borgere deltaget i disse møder. Det har vist sig, at en del borgere med blandt andet angstdiagnoser har stor gavn af online koordineringsmøder, hvorfor mødeformen fortsætter i de sager hvor det er til gavn for borgeren.

### Målopfyldelse jf. krav fra STAR

Der er knyttet en række betingelser til tilsagnet, det gælder bl.a.:

- 50 pct. af tilskuddet udbetales på baggrund af et ledelsespåtegnet delregnskab, som dokumenterer afholdte udgifter
- De sidste 50 pct. af tilskuddet udbetales på baggrund af et endeligt slutregnskab for hele projektperioden, og såfremt kommunen har opnået, at:
  - 15 pct. af indsatsgruppe opnår løntimer eller uddannelse i en måned. Herved kan 40 pct. udbetales
  - 20 pct. af indsatsgruppen opnår løntimer eller uddannelse i en måned. Herved kan resten af tilsagnsbeløbet udbetales

### Betydningen af Corona

Suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen har i foråret 2021 sat sine spor i de opnåede resultater. Til og med december oplevedes kontinuerlige stigninger i resultaterne i projektet.

I december 2020 var 13 procent af målgruppen i ordinære beskæftigelse, uddannelse eller havde opnået et mindre antal timer. I marts 2021 gjaldt dette 11 procent af målgruppen.

Derfor blev en række tiltag iværksat, for at sikre borgernes tilknytning til arbejdsmarkedet, her under;

- Fokus på småjobs frem for praktik
- Fokus på brancher med mangel på arbejdskraft
- Udsende brev med jobmuligheder til målgruppen

Samtidig opleves et arbejdsmarked som mangler arbejdskraft og derfor er meget villige til at ansætte målgruppen af udsatte borgere i småjobs.

## Opnåede resultater

Dette har betydet at projektet i maj og juni måned rundede 1. delmål. Ifølge STARS monitorering fra juni 2021

- 15.5 % af indsatsgruppen har opnået ordinære timer eller uddannelse
  - 7% i uddannelse/ordinær ansættelse
  - 8% har opnået løntimer
  -

Med den nuværende udvikling forventes det, at 2. delmål opnås i løbet af efteråret 2021.

Arbejdsmarkedschefen uddyber yderligere på mødet.

## **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

## **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at orienteringen tages til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

# Punkt 92: Oprettelse af pulje til fritidsjobs som ungarbejder (mellem 15-17 år) i Vejle Kommunes plejesektor

15.00.00-G01-229-21

## Resume

Ifølge § 2 i forretningsordenen for Arbejdsmarkedsudvalget kan ethvert medlem senest 8 dage forud for et ordinært møde indgive forslag til behandling. Forvaltningen har rettidigt modtaget forslag fra Anja Daugaard, Liberal Alliance.

## Sagsfremstilling

Ifølge § 2 i forretningsordenen for Arbejdsmarkedsudvalget kan ethvert medlem senest 8 dage forud for et ordinært møde indgive forslag til behandling. Anja Daugaard, Liberal Alliance, fremsætter følgende forslag:

Oprettelse af pulje til fritidsjobs som ungarbejder (mellem 15 – 17 år) i Vejle Kommunes plejesektor

Vi har i Arbejdsmarkedsudvalget fokus på erhvervsuddannelser og har iværksat flere tiltag med henblik på at øge opmærksomheden herpå og de muligheder de giver.

Med den demografiske udvikling i Vejle Kommune hvor antallet af ældre borgere stiger, må vi forudse, at der bliver brug for endnu mere uddannet personale i ældreplejen i de kommende år. Kunne man inspirere og give unge mennesker et indblik i plejesektoren ved, at give muligheden for nogle ugentlige arbejdstimer på plejecentrene i Vejle Kommune, kunne det måske være en gevinst for de unge med deres fremtidige valg af uddannelse og ikke mindst for vores ældre medborgere, der på plejecentrene vil kunne opleve de unge på tæt hold med arbejdsopgaver som fx læse en bog eller avis op, spille kort, dække bord mm.

I Norddjurs kommune søger de netop nu ungarbejdere til et af kommunens plejecentre. Jobopslaget kan ses som inspiration her:

[Fritidsjob til 3 ungarbejdere mellem 16 - 17 år på plejecentrene Farsøthushus og Møllehjemmet til besættelse pr. 1. september 2021 \(workwithus.dk\)](#)

I Vejle kommune har der tidligere været startet et forløb op med ungarbejdere på tre af kommunens plejecentre.

At samarbejde mere på tværs af fagudvalg er en målsætning vi politisk har vedtaget i Vejle. Et eksempel på det er bl.a. samarbejdet på tværs af de to fagudvalg – Arbejdsmarkedsudvalget og Børne/familieudvalget - omkring erhvervsparktik i skolernes 8. klasse. Et samarbejde på tværs af Arbejdsmarkedsudvalget og Seniorudvalget vil også kunne skabe fælles resultater på hhv. uddannelse og rekruttering.

I Vejle kommune har vi 24 plejecentre/friplejehjem. Det foreslås, at der oprettes en pulje på kr. 500.000,- som kan søges – inden for en 12 måneders periode - til ungarbejdere max 4 timer ugentligt. For at gøre det nemt tilgængeligt for både plejecentre og de unge i aldersgruppen foreslås det ligeledes, at der oprettes en selvstændig portal – i stil med [Erhvervspraktik portal til 8. 9. og 10. klasse og FGU – Elevpraktik.dk](#) – så plejecentrene nemt kan oprette stillingsopslag og de unge nemt kan finde og søge fritidsjobs. Omkostningen til oprettelse og vedligeholdelse af en portal foreslås indbefattet i det samlede beløb.

Det er vigtigt, at muligheden for fritidsjobs markedsføres godt. Her har vi i kommunen mange muligheder via både skoler, uddannelsesinstitutioner, UU vejledning mv.

Da forslaget også vedrører Seniorudvalgets område, foreslås det ligeledes, at sagen videresendes til Seniorudvalget for endelig godkendelse.

Det tilføjes, at der holdes formandskabsmøde mellem Senior- og Arbejdsmarkedsudvalget 7. september 2021.

## Historik

Formand Anja Daugaard indstiller 19. august 2021, pkt. 82:

- at der afsættes kr. 560.000,- fra buffer og innovationspuljen til dækning af løn samt portal
- at der løbende er opfølgning af ordningen på dagsordenerne i begge udvalg

Beslutning fra Arbejdsmarkedsudvalget, 19. august 2021, pkt. 82:

Arbejdsmarkedsudvalget har drøftet sagen, og ønsker sagen behandlet igen på næste udvalgs møde.

### **Formand Anja Daugaard indstiller**

- at der afsættes kr. 560.000,- fra buffer og innovationspuljen til dækning af løn samt portal
- at der løbende er opfølgning af ordningen på dagsordenerne i begge udvalg

### **Beslutning**

Arbejdsmarkedsudvalget stemte om forslaget.

Kim Hesel stemte imod, Gerda Hastrup Jørgensen undlod at stemme.

Der udarbejdes en projektbeskrivelse ud fra de faldne bemærkninger. I projektbeskrivelsen afsættes 560.000 kr. fordelt med 102.000 kr. i 2021 og 458.000 kr. i 2022 fra buffer- og innovationspuljen. Projektbeskrivelsen skal godkendes i Arbejdsmarkedsudvalget og Seniorudvalget.

# Punkt 93: Orientering om antal flygtninge (kvote) i 2022

15.40.00-G01-226-14

## Resume

Hvert år tildeles landets kommuner en kvote af flygtninge, som de kan forvente at skulle modtage det kommende år (kommunekvoten). Udlændingestyrelsen har udmeldt kvoten for Vejle kommune for modtagelse af flygtninge for 2022. Vejle kommunes andel forventes at blive på 9 flygtninge. Uden at spørge de enkelte kommuner kan kvoten ændres med 50 %. Derudover kan der i særlige situationer ske generelle ændringer i kvoten.

## Sagsfremstilling

### Baggrundsviden

Flygtninge kan være asylflygtninge, som er de flygtninge der kommer til grænsen og søger om asyl og kvoteflygtninge, som er de flygtninge der hentes ind fra lejrer ude i verden.

Når en flygtning kommer til kommunen, så er der tale om en borger der nu har fået opholdstilladelse og som skal ud og bo i den kommune der er visiteret til. Flygtninge der får opholdstilladelse og visiteres til Vejle Kommune kan komme fra lejrer ude i verden eller fra et asylcenter i Danmark. Langt de fleste af de flygtninge der er kommet til Vejle de sidste mange år er kommet fra et asylcenter.

De fleste asylcentre drives af Røde Kors for staten og enkelte drives af kommuner. Nogle asylcentre er primært indrejsecentre, altså der hvor en ny asylansøger starter (som fx nu hvor alle fra Afghanistan starter i Sandholmlejren). Andre asylcentre er primært udrejsecentre og er der flygtninge der har fået afslag på ophold, afventer frem til hjemrejse. Lige nu er Center Thyregod opholdscenter for en større gruppe netop ankomne afghanere. Center Thyregod er en del af Center Jelling, som er beliggende i Vejle Kommune.

De afghanere der lige nu bor i Center Thyregod afventer opholdstilladelse. Når der gives opholdstilladelse bliver de enkelte afghanere visiteret til forskellige kommuner. Selvom de lige nu befinder sig i Vejle kommune, så betyder det ikke at de visiteres til at bo i Vejle Kommune. Visiteringen til de enkelte kommuner kommer an på kommunekvoten.

Når vi skal modtage en ny flygtning, får vi besked fra Udlændingestyrelsen 2 måneder før overtagelsesdatoen. Her går så en forberedelse i gang i Jobcenter Vejle ift. bolig, levering af møbler, bestille ID, registrering ved SKAT, kontakt til Integrationskonsulenter i Familieafdelingen når der er børn (mhb. sundhedsplejerske, børnehave og skole), kontakt til Borgerservice for folkeregisteradresse, tilmelding til sprogskole og ved behov indhente lægeoplysninger. Inden modtagelsesdagen er der kontakt til asylcentret og til den nye borger / familie for gensidig information.

En ny flygtning skal inden en måned være i gang med sit integrationsprogram, som er sprogskole og virksomhedspraktik og dermed hurtigst muligt opkvalificering til beskæftigelse. For børn og unge handler det om en opkvalificering til uddannelse og til de unge der nærmer sig 18 år er der et uddannelsesstilbud med almenfag og danskuddannelse for at blive styrket til uddannelse.

### Sagsfremstilling

Udlændingestyrelsen udmelder hvert år et skøn over det antal flygtninge, der forventes at få opholdstilladelse i Danmark, og som derfor skal bo i en dansk kommune (kaldet kommunekvoten).

Udlændingestyrelsen fastsætter kvoterne i medfør af integrationslovens § 8, stk. 1 og boligplaceringsbekendtgørelsens § 5, stk. 1 og 2.

Det overordnede formål med kvoterne er at sikre, at flygtninge bosætter sig jævnt over hele landet af hensyn til integrationen.

Udlændingestyrelsen har udmeldt kvoten for Vejle kommune for modtagelse af flygtninge for 2022. Det samlede landstal er 500 flygtninge og kvoten for Region Syddanmark er på 113, hvor Vejle kommunes andel forventes at blive på 9 i 2022.

I 2021 var kvoten for Vejle Kommune også på 9 flygtninge, og kvoten for region Syddanmark på 155 flygtninge. Her var landstallet på 600 flygtninge.

Udlændingestyrelsen kan ved behov og uden at spørge de enkelte kommuner ændre kvoten med 50 %. Derudover kan der i særlige situationer ske generelle ændringer i kvoten, som vi senest så med syrerne.

Kommunerne har i regi af Kommune Kontakt Rådet (KKR) mulighed for at aftale en anderledes fordeling af flygtningekvoterne inden for de enkelte regioner.

En evt. aftale skal meddeles Udlændingestyrelsen inden den 10. september 2021, jf. integrationslovens § 8, stk. 3

I Region Syddanmark har der ikke tidligere været tradition for, at kvoterne behandles i KKR.

### **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

### **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at den udmeldte kvote tages til efterretning.

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

## Punkt 94: Halvårlig opfølgning for brugen af kombineret- og fleksibel udlejning

03.10.04-I04-1-20

### Resume

Halvårsopfølgning for brugen af kombineret- og fleksibel udlejning i Finlandsparken og fleksibel udlejning i Løget Høj, AAB Vejle. Jf. udlejningsaftalerne mellem AAB Vejle og Vejle Kommune giver AAB Vejle hver halve år en status på brugen af udlejningsværktøjerne i boligforeningen. Hermed følger orienteringen for anvendelsen af udlejningsredskaberne i første og anden kvartal 2021, som danner grundlag for den løbende opfølgning på effekten af anvendelsen af udlejningsredskaber.

### Sagsfremstilling

Anvendelsen af fleksibel udlejning er obligatorisk i hårde ghettoområder, og Teknisk Udvalg godkendte den 14. august 2018 i pkt. 198 fleksibel udlejning i Finlandsparken (se bilag).

For samtidig at ændre beboersammensætningen i afdelingen godkendte byrådet den 27. februar 2019 i pkt. 50 brugen af kombineret udlejning i Finlandsparken (se bilag).

For at sikre den fortsatte positive udvikling i beboersammensætningen i Finlandsparken, godkendte Teknisk Udvalg den 22. januar 2021 i pkt. 33 at forlænge aftalen om kombineret udlejning til udgangen af 2021, selvom Finlandsparken ikke længer er på regeringens ghettoliste (se bilag).

For også at bibeholde den gode udvikling i Løget By, godkendte Teknisk Udvalg den 2. oktober 2018 i pkt. 242 anvendelsen af fleksibel udlejning i Løget (afd. 41 og 42) (se bilag).

Kombineret udlejning - AAB Vejle, afd. 29, Finlandsparken:

**Kombineret udlejning**  
Kombineret udlejning giver boligorganisationen mulighed for at afvise boligsøgende uden for arbejdsmarkedet i boligområder med i forvejen stor koncentration af beboere uden for arbejdsmarkedet. I stedet skal kommunen anvise en anden passende bolig til den boligsøgende, som er blevet afvist (så vidt muligt senest 6 måneder efter beslutning om afvisning). På denne måde kan det forhindre, at der samles flere ressourcessvage beboere i samme område.

Faktaboks 1: Faktaboks om kombineret udlejning.

<b>Kombineret udlejning - Finlandsparken</b>	<b>Q3-2019</b>	<b>Q4-2019</b>	<b>Q1-2020</b>	<b>Q2-2020</b>	<b>Q3-2020</b>	<b>Q4-2020</b>	<b>Q1-2021</b>	<b>Q2-2021</b>
Godkendte ansøgere	12	7	11	10	6	4	13	21
Interne flytninger i afd. 29	1	3	3	3	4	2	4	1
Godkendelser i alt	13	10	14	13	10	6	17	22
Afviste ansøgere	3	2	2	1	2	4	8	4
Omfattet af anvisningsretten	3	1	0	0	0	0	0	0
Godkendelses-%	81,25	83,33	87,50	92,85	83,33	60,00	68,00	84,62
Boliger i lejetab	0	0	2	0	2	1	2	8
Lejetab i alt DKK	0,00	0,00	13025,00	0,00	5101,50	8724,00	24031,00	76382,00
Refusionsbeløb 50% fra Vejle Kommune (kr.)	0,00	0,00	6512,50	0,00	2500,75	4362,00	12015,50	38191,00

Figur 1: Tabel over kombineret udlejning.

AAB Vejle oplyser, at der i 1. kvartal 2021 har været otte afvisninger, imens der i 2. kvartal 2021 har været fire afvisninger, men at ingen af disse afvisninger har været omfattet af den kommunale anvisningspligt. AAB Vejle oplyser, at der har været 8 lejemål med lejetab i perioden.

Jobcenteret har behandlet 53 ansøgninger i perioden fra den 23. december 2020 til den 15. juni 2021, og heraf godkendt 42 ansøgere og afvist 11 ansøgere.

Jobcenteret har godkendt flere ansøgere end der er nævnt i AAB Vejles opgørelse, hvilket skyldes, at nogle ansøgere takker nej inden kontraktskrivning, selvom der foreligger en godkendelse.

Fleksibel udlejning - AAB Vejle, Finlandsparken, afd. 29 og Løget Høj, afd. 41 og 42:

## Fleksibel udlejning

Med fleksibel udlejning kan man som boligsøgende komme længere frem i køen, hvis man opfylder visse kriterier. De fleksible udlejningsregler bygger på ideerne om, at de svage boligområdets situation kan forbedres ved at tiltrække mere ressourcerstærke boligsøgende til området ved at give disse en fortrinsret til ledige boliger forud for ventelisten. Kriterierne fastsættes ved aftale mellem kommunalbestyrelsen og boligorganisationen og offentliggøres af kommunalbestyrelsen.

Faktaboks 2: Faktaboks om fleksibel udlejning.

Fleksibel udlejning	Flytninger i alt	Interne flytninger	Alm. Venteliste	Andet*	Fortrin arbejde	Fortrin uddannelse	Fortrin i alt	Udnyttelses-%
1. halvår 2021								
Afd. 29 - Finlandsparken	44	13	22	4	5	0	5	11,36
Afd. 41 - Løget By	31	4	19	0	7	1	8	25,81
Afd. 42 - Løget By	27	3	21	1	2	0	2	7,40

Figur 2: Tabel over fleksibel udlejning 1. halvår 2021.

Fleksibel udlejning	Flytninger i alt	Interne flytninger	Alm. Venteliste	Andet*	Fortrin arbejde	Fortrin uddannelse	Fortrin i alt	Udnyttelses-%
2. halvår 2020								
Afd. 29 - Finlandsparken	19	7	4	1	4	3	7	36,84
Afd. 41 - Løget By	20	2	11	0	7	0	7	35,00
Afd. 42 - Løget By	31	3	25	0	3	0	3	9,68

Figur 3: Tabel over fleksibel udlejning 2. halvår 2020.

AAB Vejle oplyser, at udnyttelsesprocenten for de tre afdelinger er beregnet ud fra, hvem der har accepteret en bolig, og hvem der er kommet ind via fortrinsretten for arbejde/uddannelse. F.eks. har der i afd. 41 i 1. halvår være 31 indflytninger, hvoraf 8 er flyttet ind via fortrinsretten. Dermed en udnyttelsesprocent for brugen af de fleksible udlejningsregler på 25,81%.

Sammenholdt med 2. halvår 2020 er der sket et stort fald i udnyttelsesprocenten for Finlandsparken, som er faldet fra 36,84% til 11,36%. Årsagen skal blandt andet findes i en større stigning i antallet af fraflytninger, der er gået fra 19 fraflytninger til 44, samtidigt har antallet af ansøgere, der opfylder kriterierne for fortrin, stort set været det samme.

Afd. 41 og 42, Løget By har ligeledes haft et fald i udnyttelsesprocenten, her er årsagerne de samme som i Finlandsparken.

AAB Vejle oplyser, at mængden af ansøgere, der har opnået fortrin, det sidste års tid har ligget konstant trods stigningen i antallet af fraflytninger. Det kan være en indikation på, at mængden af ansøgere med fortrinsret har fundet sit normale leje, og at nyhedens interesse omkring de fleksible udlejningsregler har lagt sig.

AAB Vejle vurderer samtidigt, at forløbet hen over året med Covid-19 fortsat kan have betydning for udnyttelsesprocenten generelt, idet der kan have været ansøgere imellem, der har mistet deres arbejde pga. Covid-19 situationen. Boligforeningens håb er, at opleve en stigning i større eller mindre grad i udnyttelsen af fleksibel udlejningsregler i takt med, at situationen omkring Covid-19 stille og rolig kommer under kontrol.

Teknisk Udvalg fik halvårsopfølgningen til deres orientering den 7. september 2021.

Link til boligsocial monitorering: [Boligsocial Monitorering - Power BI](#)

## Klima og resiliensvurdering

Ingen bemærkning.

## Sagens videre forløb

Sagen skal alene behandles af Arbejdsmarkedsudvalget.

## Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller

at orienteringen tages til efterretning.

## Beslutning

Taget til efterretning.

## Bilag

Fleksibel udlejning i Finlandsparken - TU den 14. aug 2018 pkt. 198

Anbefaling af kombineret udlejning - Byrådet den 27. feb 2019 pkt. 50

Forlængelse af kombineret udlejning i Finlandsparken - TU den 22. jan 2021 pkt. 33

Fleksibel udlejning i Løget - TU den 2. okt 2018 pkt. 242

# Punkt 95: Overlevering til nye medlemmer af Arbejdsmarkedsudvalg

15.00.00-G01-233-21

## Resume

1. januar 2022 bliver nye medlemmer af Arbejdsmarkedsudvalget ansvarlige for at tegne de beskæftigelsespolitiske linjer, og dermed være med til at sikre en fortsat positiv udvikling for borgere og virksomheder på arbejdsmarkedsområdet i Vejle Kommune. For at muliggøre en hurtigt start formidler det nuværende udvalg sine anbefalinger til det nye udvalg i forhold til 3 spor i Arbejdsmarkedsudvalgets arbejde.

## Sagsfremstilling

Ud over den løbende udvikling på arbejdsmarkedsområdet, og de deraf følgende sager Arbejdsmarkedsudvalget forholder sig til, kan man tale om et politisk spor, et udviklingsspor og et eventspor i udvalgets arbejde

Arbejdsmarkedsudvalgets politiske spor

I det politiske spor har Arbejdsmarkedsudvalget udarbejdet fokusområder for arbejdsmarkedspolitikken og, i tråd hermed, en Beskæftigelsesplan. Begge er gældende for en 4 årig periode (2020-2023), og overlapper dermed den kommende byrådsperiode.

Arbejdsmarkedsudvalgets lægger vægt på, at der generelt samarbejdes på tværs af sektorer, politiske udvalg og kommunegrænser - ligesom virksomheder, uddannelsesinstitutioner, fagbevægelsen og andre interessenter løbende skal inddrages i arbejdet med at indfri ambitionerne i forhold til både fokusområder og Beskæftigelsesplan. Beskæftigelsesplanen falder i to dele. I den ene del sigtes på at skabe en sammenhængende indsatsretning på længere sigt, mens den anden del adresserer den mere konkrete tilgang – herunder de beskæftigelsespolitiske mål, som beskæftigelsesministeren årligt udmelder.

Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum er også en del af det politiske spor, og er som sådan finansieret af Arbejdsmarkedsudvalget. Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum er et dialogforum for erhvervsliv, fagbevægelse, interesseorganisationer, Arbejdsmarkedsudvalget og Økonomi og Arbejdsmarkedsforvaltningen. Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum foretager en årlig selvevaluering gennem en debat på et af forummets møder. Ved sidste evaluering (januar 2021) var der generel tilfredshed med forummets virke.

Anbefaling vedrørende det politiske spor:

Det anbefales, at Arbejdsmarkedsudvalget i den kommende byrådsperiode arbejder for yderligere at styrke samarbejde på tværs af udvalg, sektorer og kommunegrænser. Ligeledes anbefales det, at anlægge et 2-3 årigt perspektiv på de beskæftigelsespolitiske planer, for dermed at sikre sammenhæng og kontinuitet i arbejdsmarkedspolitikken i Vejle Kommune.

I forhold til Vejle Kommunes Arbejdsmarkedsforum, der som udgangspunkt understøtter den inddragende tilgang til kommunens arbejdsmarkedspolitik, opfordres de nye medlemmer af udvalget til at overveje hvordan inddragelsen af medlemmerne og mødeaktiviteten kan tilrettelægges, så hele forummet i højere grad er repræsenteret i aktiviteterne og de deraf følgende beslutninger.

Arbejdsmarkedsudvalgets udviklingsspor

Arbejdsmarkedsudvalget er med til at udvikle Jobcenter Vejles indsatser i forhold til såvel borgere og virksomheder. Det sker, at Arbejdsmarkedsudvalget ønsker et særligt fokus, og dermed bevilger midler fra buffer- og innovationspuljen til udvikling af en direkte eller indirekte beskæftigelsesrettet forsøgsindsats, der ligger ud over jobcentrets normale drift.

Et eksempel på en direkte beskæftigelsesrettet forsøgsindsats, der udspringer af Arbejdsmarkedsudvalgets særlige fokus på (udsatte) unge, er Cykelprojektet og siden Vandreprjektet. Cykelprojektet er blevet et del af jobcentrets almindelige drift, mens Vandreprjektet efter diverse Corona-udskydelser afvikles for første gang i 2. halvår 2021. Et eksempel på et udviklingsinitiativ, der udmønter sig i en indirekte beskæftigelsesrettet indsats, er Arbejdsmarkedsudvalgets medfinansiering af en informationskampagne for at få flere unge til at søge en erhvervsuddannelse. Arbejdsmarkedsudvalget ønskede med sin finansiering, at sikre et særligt fokus på at budskabet også nåede unge med anden etnisk baggrund end dansk. Sidstnævnte initiativ er dertil også et eksempel, der går på tværs af kommunens

forvaltningsstruktur idet målgruppen for kampagnen var unge i grundskolen, der står over for valg af ungdomsuddannelse.

#### Anbefaling vedrørende udviklingssporet

Det anbefales, at Arbejdsmarkedsudvalget i den kommende byrådsperiode fortsætter med at være igangsætter af beskæftigelsesrettede indsatser. Endvidere anbefales det, at have bevidst fokus på det tværsektorielle samarbejde på politisk niveau, når der sættes udviklingstiltag i gang – hvor det giver mening. Ligeledes anbefales, at efterspørgselssiden, dvs. virksomhederne, så vidt muligt indtænkes i de forsøgsindsatser, som Arbejdsmarkedsudvalgets nye medlemmer søsætter.

#### Arbejdsmarkedsudvalgets eventspor

Siden 2011, hvor det daværende Arbejdsmarkedsudvalg indstiftede Årets rummelige virksomhed, har Arbejdsmarkedsudvalget haft en årlig tilbagevendende begivenhed – et event. Formålet med events er at rette fokus mod forskellige problemstillinger og meget gerne fremme deres løsning. I tilfældet Årets rummelige virksomhed er fokus på dels på at anerkende de virksomheder, der gør et stort social arbejde, og dels at øge interessen hos virksomhedernes interesse for social rummelighed generelt.

I den nuværende udvalgsperiode er der kommet yderligere et årligt tilbagevendende event til: 'Godt Håndværk', som er Arbejdsmarkedsudvalgets initiativ til anerkendelse af nyligt erhvervsuddannede, der har bestået der uddannelse med udmærkelse. Formålet med begivenheden er at øge interessen for erhvervsuddannelserne, og dermed være med til at afhjælpe den truende mangel på faglært arbejdskraft, som hele landet står over for. Begivenheden bliver til i samarbejde med de lokale erhvervsuddannelsesinstitutioner, der yder en stor indsats i forhold til at finde de relevante kandidater til Godt Håndværk anerkendelsen.

#### Anbefaling vedrørende eventsporet

Det anbefales, at Arbejdsmarkedsudvalget i den kommende byrådsperiode fortsætter med afholdelse og udvikling af såvel Årets rummelige virksomhed som Godt Håndværk anerkendelsen. I forhold til den fortsatte udvikling af de to eksisterende events, og af eventuelle nye events, anbefales Arbejdsmarkedsudvalget at overveje om de kan sammentænkes med andre kommunale initiativer for dermed at høste eventuelle synergieffekter og samtidig undgå, at alene antallet af events bredt set, ender med at udvande begivenhedernes effekt.

## **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

## **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter og kvalificere de ovenfor nævnte anbefalinger, som efterfølgende formidles til de nye medlemmer af Arbejdsmarkedsudvalget, som tager over 1. januar 2022.

## **Beslutning**

Sagen udsættes til udvalgsmøde i november 2021.

# Punkt 96: Evaluering af erhvervspraktik

15.00.00-G01-235-21

## Resume

I forbindelse med vedtagelse af budget 2020 blev det besluttet, at indføre obligatorisk erhvervspraktik i 8. klasse for eleverne i Vejle Kommunes folkeskoler. Etableringen af erhvervspraktik er et fælles anliggende mellem Børne- og familieudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget. I marts 2020 godkendte udvalgene forslag til model for den obligatoriske erhvervspraktik, samtidig blev det besluttet, at evaluere den første gennemførelse af erhvervspraktikken. Indeværende sag præsenterer konklusioner fra evalueringen af modellerne.

## Sagsfremstilling

Ved budgetforliget i 2020 blev der besluttet at indføre obligatorisk erhvervspraktik i 8. klasse for elever i Vejle Kommunes folkeskoler. Etableringen er et fælles anliggende mellem Børne- og Familieudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget. I forlængelse heraf blev der i marts 2020 vedtaget to modeller for gennemførelses af erhvervspraktikken. Indeværende sag præsenterer konklusionerne fra den evaluering, som udvalget bad om af modellerne.

Evalueringen har haft to formål

- at evaluere om forløbet med erhvervspraktikken for alle 8. classes elever i Vejle Kommune levede op til sit formål som karrierelæringsforløb for eleverne og styrkelse af samarbejdet med virksomhederne,
- at tilvejebringe baggrundsdata til belysning af effekten i forhold til målsætningen om øget tilvalg af erhvervsuddannelser.

For at kunne tilvejebringe evalueringens to formål går evalueringen på tre ben:

1. En elevrettet del med fokus på udbyttet af praktikkerne – dette i form af:
  - Kvalitative undersøgelser via fokusgruppeinterviews af henholdsvis udvalgte elev- og lærergrupper.
2. En virksomhedsrettet del med fokus på virksomhedernes syn på praktikkerne – dette i form af:
  - Kvalitative undersøgelser via stikprøve interviews med udvalgte virksomheder
3. En baggrundsanalytisk del med fokus på udtræk af relevante kvantitative baggrundsdata.

De kvalitative interviews med elever, lærere og virksomheder viser, at der er overvejende tilfredshed med udbyttet af erhvervspraktik. Eleverne oplever, at erhvervspraktikken er et vigtig input i forhold til deres karrierelæring og at praktikken har givet inspiration og udvidet deres horisont. Eleverne opnår erfaringer med at være en del af en arbejdsplads under deres erhvervspraktik og får kendskab til forskellige arbejdspladskulturer, hvilket opleves positivt for elever og forældre. Evalueringen viser også, at alle de adspurgte virksomheder ønsker at have elever i erhvervspraktik fremadrettet.

Evalueringen viser, at der generelt har været tilfredshed med erhvervspraktikmaterialet og Praktikpladsportalen har været hjælpsom i elevernes praktikpladssøgning.

Hertil viser evalueringen, at der pr. 7. juli 2021 var registreret 1048 elever på 8. klassetrin fordelt på Vejle Kommunes folkeskoler, hvoraf 992 har indgået en praktikaftale med en praktikvirksomhed og været i praktik.

På baggrund af evalueringens konklusioner igangsættes der allerede i 2021/22 handlingsinitiativer i forhold til materiale, kommunikation og en digital løsning for underskrift af praktikaftale.

Evalueringsrapporten er vedlagt som bilag.

## **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

## **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at Arbejdsmarkedsudvalget tager evalueringen til efterretning.

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

## **Bilag**

Bilag - Evalueringsrapport erhvervspraktik

## **Punkt 97: Hybridmøder i Arbejdsmarkedsudvalget**

00.01.00-G01-34-21

### **Resume**

På baggrund af indikationer på tidligere udvalgsmøder, lægges der op til drøftelse af udvalgsmøder som hybridmøder.

### **Sagsfremstilling**

I forlængelse af perioden med nedlukning under corona, har muligheden for udvalgsmøder som hybridmøder kort været vendt i udvalget.

Der foreslås følgende hensigtserklæring: Det er vigtigt med fysisk fremmøde for udvalgsmedlemmer i Arbejdsmarkedsudvalget, men oplægsholdere og særlige gæster kan deltage digitalt.

På den baggrund lægges der på dagens møde op til drøftelse af, om der kan være ganske særlige tilfælde, hvor udvalgsmedlemmer kan deltage digitalt i et udvalgsmøde.

### **Klima og resiliensvurdering**

Ingen bemærkninger.

### **Sagens videre forløb**

Sagen behandles alene i Arbejdsmarkedsudvalget.

### **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at Arbejdsmarkedsudvalget godkender hensigtserklæring

at Arbejdsmarkedsudvalget drøfter om der er særlige tilfælde, hvor udvalgsmedlemmer kan deltage digitalt i udvalgsmøder

### **Beslutning**

Sagen udsættes til udvalgsmøde i november 2021.

Arbejdsmarkedsudvalget er enige om, at udvalgsmødet 7. oktober 2021 kan afholdes hybridt.

## **Punkt 98: Deltagelse i aktiviteter**

81.14.00-G01-2-18

### **Resume**

Deltagelse i kommunale aktiviteter.

### **Beslutning**

Ingen punkter.

### **Bilag**

Byrådsmedlemmers vederlag og godtgørelse mv.

## **Punkt 99: Meddelelser**

00.22.04-A00-5-18

### **Resume**

Orientering til Arbejdsmarkedsudvalget

### **Beslutning**

Direktør Sarah Gaarde orienterede om henvendelse til borgmesteren om veteranmatch. Udvalget tilkendegav interesse for sagen, og tog orienteringen til efterretning.

# **Punkt 100: 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.

## **Økonomi- og arbejdsmarkedsdirektøren indstiller**

at beslutningsprotokollen godkendes.

## **Beslutning**

Godkendt.